Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie

hogeschool Leiden

Windesheim

Rapportage Justitiële Jeugdinrichtingen 2014

Een onderzoek naar het leef-, werk- en leerklimaat binnen de Justitiële Jeugdinrichtingen

Dr. G.H.P. van der Helm
V.S.L. van Miert MSc.
J. Nagtegaal MSc.
Prof. Dr. G.J.J.M. Stams
E.J.E. Heynen MSc.
M. H. M. Beld MSc.
N. van Tol BSc.

Dr. Peer van der Helm is lector van het lectoraat Residentiële Jeugdzorg van de Hogeschool Leiden.
Veronique van Miert (MSc) is onderzoeker binnen het lectoraat Residentiele Jeugdzorg en coördineert de onderzoeken binnen de JJI's in Nederland.
Jaap Nagtegaal (MSc) is projectleider en onderzoeker van JJI de Hunnerberg
Evelyn Heynen is onderzoeker aan de Universiteit van Maastricht en Hogeschool Zuyd
Marjorie Beld (MSc) is docent en onderzoeker bij de Hogeschool Windesheim
Prof. Dr. Geert-Jan Stams is hoogleraar Forensische Orthopedagogiek aan de Universiteit van Amsterdam
Nico van Tol is clusterdirecteur Social Work en Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden

Inhoudsopgave

Samenvatting

Deze rapportage geeft inzicht in de onderzoeken naar het leef- leer- en werkklimaat in de Justitiële Jeugdinrichtingen in Nederland verricht in 2014. Dit gebeurt in opdracht van het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de afzonderlijke inrichtingen en wordt uitgevoerd door Hogeschool Leiden (Expertisecentrum Jeugd) en de Universiteit van Amsterdam (afdeling Forensische Orthopedagogiek). Over een periode van vier jaar worden vanaf 2013 ieder jaar bij alle Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI's) meerdere onderzoeken gedaan om na te gaan wat de kwaliteit is van de onderzochte klimaten en of- en op welke wijze het klimaat verbeterd kan worden. Uit de eerste rapportage, april 2014, bleek dat in 2013 het klimaat in de instellingen ten opzichte van eerdere metingen flink verbeterd was. Deze rapportage geeft weer of de instellingen erin zijn geslaagd om de verbeteringen vast te houden of nog meer progressie hebben geboekt en op welke onderdelen of leefgroepen nog verbetering behoeven.

Resultaten

De resultaten van de onderzoeken zijn in een onderzoeksrapport per instelling aan de instellingen teruggekoppeld. In deze rapportage worden de resultaten van de JJI's samen besproken.

Uit de resultaten blijkt dat de justitiële jeugdinrichtingen het positieve resultaat voor het leefklimaat van 2013 hebben kunnen vasthouden en er zijn in de meetresultaten zelfs kleine verbeteringen zichtbaar. We zien ten opzichte van vorig jaar ook dat de 3 grote instellingen in staat zijn geweest het leefklimaat significant te verbeteren. Deze goede resultaten krijgen extra glans in het licht van de onzekere situatie aangaande de bedrijfszekerheid waarin de instellingen ook in 2013 verkeerden. De instellingen houden gelet op de resultaten de focus op het zorgen voor goede kwaliteit van het leefklimaat. Gekeken naar de totaaluitkomsten voor het leefklimaat zijn de verschillen tussen de instellingen klein. Op de schaalscores zien we wel verschillen. Zo zijn jongeren gemiddeld meer tevreden over de ondersteuning van de medewerkers bij de instellingen Amsterbaken, Eikenstein, Hartelborgt, Juvaid en Teylingereind. Bij de instellingen De Heuvelrug Eikenstein, Den Hey-Acker, Juvaid, JJI Lelystad en Teylingereind zijn de jongeren gemiddeld meer tevreden over de mogelijkheden tot groei. Alleen bij Teylingereind wordt er minder repressie ervaren door de jongeren in vergelijking met het gemiddelde van de JJI's in 2013. De schaal sfeer wordt door de jongeren van Eikenstein, Juvaid en Teylingereind gemiddeld positiever beoordeeld. Twee instellingen kwamen vorig jaar positiever uit de rapportage; de Hunnerberg en het Keerpunt. Interne veranderingen kunnen daar aan ten grondslag liggen; de sector is momenteel in beweging als gevolg van afnemende aantallen jongeren. Volgens de directie van de instellingen waren ook jongeren tijdens de meting niet aanwezig als gevolg van verlof, iets dat de resultaten beïnvloed kan hebben doordat jongeren met wie intensief aan verlof gewerkt wordt het klimaat in de regel positiever vinden. Bij de meting van het Keerpunt ging het slechts om 11 jongeren, wat kan hebben geleid tot een vertekening van de resultaten. Ook verschillen in de samenstelling van de groepen kunnen effect hebben op het leefklimaat doordat sommige bijzondere zorggroepen, zoals zeden, vaak veel beter scoren in vergelijk tot andere groepen. Verder kan het onderwijs invloed hebben op de ervaren kwaliteit van het leefklimaat, zo blijkt uit onderzoek. Problemen in het onderwijs die door meerdere JJI's gevoeld worden, zoals gebrek aan perspectief op een baan buiten en aansluiting bij de (oudere) doelgroep, beïnvloeden het leefklimaat (zie verder).

Uit de resultaten blijkt, evenals vorig jaar, dat de langverblijf groepen extra aandacht behoeven wat betreft de waardering voor de ondersteuning door de medewerkers. De uitkomsten duiden op een ervaren gebrek aan perspectief bij de jongeren en dat zij zich terug trekken, waarbij zij rapporteren dat de medewerkers weinig contact met hen maken. Er worden echter ook hier verschillen gezien tussen de langverblijfgroepen. Daarnaast zijn er ook langverblijf groepen waar wel een positief leefklimaat wordt ervaren. Bijvoorbeeld bij JJI Eikenstein zijn de jongeren in zowel 2013 als 2014 positief over het leefklimaat op de langverblijfgroepen. Medewerkers van andere instellingen zouden hiervan kunnen

leren. Ook binnen FC Teylingereind wordt samen met de Hogeschool Leiden nagedacht over mogelijkheden het leefklimaat op de langverblijfgroepen te verbeteren.

De gevonden verschillen zijn aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan over oorzaken en aanpak. De grootste verschillen worden gezien tussen leefgroepen binnen instellingen. Mede daarom was er in 2014 extra aandacht voor de terugkoppeling per leefgroep. Met behulp van handzame ‘folders’ voor medewerkers en jongeren zijn de resultaten per team besproken, hetgeen leidde tot gezamenlijk geformuleerde doelen en aanpak. Het onderzoek toont aan dat het jaarlijks meten (of meer keer per jaar meten) en actief terugkoppelen van resultaten in combinatie met het stellen van gezamenlijke doelen een positieve invloed kan hebben op de ontwikkeling van het leefklimaat. Dit geldt met name wanneer cohortverschillen uitgesloten kunnen worden.

Werkklimaat
Het werkklimaat wordt door de medewerkers over het algemeen als positief beoordeeld. Medewerkers geven aan dat zij ondanks de onzekere tijd voor een aantal JJI’s toch positief zijn over de toekomst van het werk. Medewerkers geven aan betrokken te zijn bij de jongeren en tevreden te zijn over hun werk. Medewerkers ervaren vaker positief leiderschap van hun leidinggevenden, een combinatie van inspirerend en controlerend leiderschap met weinig passief leiderschap. De metingen laten ook verschillen per team zien. Opvallend is daarbij dat we dan een combinatie zien van een negatiever werkklimaat en meer passief of juist te controlerend leiderschap en tevens een minder positief leefklimaat.

Leerklimaat in de klas
Met betrekking tot het leerklimaat blijkt dat de ondersteuning van de docent, de manier waarop jongeren met elkaar om gaan in de klas en wat de jongeren kunnen leren op school aandachtspunten zijn. Dat heeft enerzijds misschien te maken met een snelle verandering van de doelgroep: jongeren worden gemiddeld ouder (NB: de invoering van het adolescentenstrafrecht versnelt deze trend). Met name de oudere leerlingen ervaren in onvoldoende mate mogelijkheden tot groei op de langverblijfgroepen. Dit lijkt te stroken met de feitelijke mogelijkheden die school deze doelgroep kan bieden. Het gaat dan om het behalen van een diploma of de bruikbaarheid van de geboden leerstof, en het perspectief tijdens de scholing op het vinden van een passende (vervolg)opleiding en/of werk. Maar anderzijds vergt het vinden van aansluiting bij oudere jongeren in het onderwijs een omslag die binnen de wettelijke kaders nog aandacht behoeft. Verplichte vakken als Nederlands, Engels en Wiskunde zijn misschien voor deze groep een stip achter de horizon in plaats van daarvoor, zo blijkt ook uit onderzoek van de Hogeschool Leiden en UvA naar het reguliere Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)-onderwijs buiten de muren. Gebrek aan perspectief leidt tot gebrek aan motivatie en heeft zijn weerslag in de dagelijkse omgang met leraren en (traject-)begeleiders waardoor een vicieuze cirkel ontstaat, die ook weerslag heeft op het klimaat op de groep, zoals eerder al gesteld. Binnen Den Hey-Acker is inmiddels een start gemaakt met individuele leerroutes binnen de instelling en binnen het Sia-Raak programma ‘ik ga toch weer naar school’ van de Hogeschool Leiden (Expertisecentrum Jeugd), onderzoeken we op welke wijze het leerklimaat in de VSO-scholen kan worden verbeterd. Ook voor de jongeren die in het kader van het adolescentenstrafrecht binnen komen, waarbij de leeftijd van de jongeren steeds hoger wordt, zijn dat belangrijke veranderingen die vragen om evidence-based onderzoek in de sector.

De veiligheid op de JJI scholen wordt door de jongeren als bovengemiddeld ervaren, maar in vergelijking met de referentiegroep zijn de jongeren echter wel minder tevreden over de veilige atmosfeer op school. De mogelijkheden tot groei en de mate van ondersteuning zijn dan ook belangrijke aandachtspunten. Uit recente nog niet gepubliceerde onderzoeksgegevens van Van der Helm en Stams blijkt dat het leerklimaat in de klas een belangrijke voorspeller kan zijn voor het ontstaan dan wel bestendigen van criminele cognities.

Het ontwikkelen van een blijvend positief leef-, leer- en werkklimaat is een lange termijn opgave die continu aandacht behoeft, zo blijkt uit de resultaten van deze rapportage en flankerend leefklimaatonderzoek. Perspectief scheppen voor deze groep jongeren in JJI's blijkt nog een van de meest lastig te realiseren opgaven, dit terwijl veel onderzoek laat zien dat perspectief kan bijdragen aan recidivevermindering.

Aanbevelingen
De belangrijkste aanbeveling die uit dit onderzoek naar voren komt, is dan ook te gaan zoeken naar manieren om het perspectief van met name langgestraften en oudere jongeren te verbeteren. Dit is waarschijnlijk het meest succesvol als dat in nauwe samenwerking gaat met het onderwijs, een van de belangrijkste sleutels tot perspectiefverbetering.

Concluderend
Concluderend kan gesteld worden dat de Justitiële Jeugdinrichtingen actief bezig zijn met verbeteren het leef-, leer- en werkklimaat en ze hierin ook in lijken te slagen. Het delen van resultaten van de verschillende instellingen biedt mogelijkheid om als instellingen met elkaar in gesprek te gaan. Gezien de verschillen per leefgroep is het ook van groot belang om binnen de instellingen met elkaar in gesprek te gaan. Er is een positieve verbetering te zien in het algemene beeld van het leefklimaat in de instellingen. Door de terugkoppeling per leefgroep kunnen medewerkers inspelen op de resultaten en hierover in gesprek gaan. Komend jaar zal er extra ingezet worden op de respons van de jongeren. Specifiek voor de jongeren is er ook een folder ontwikkeld aan de hand waarvan met hen over de onderzoeksresultaten kan worden gesproken. Onderzoek naar het verbeteren van het leef- en leerklimaat voor langverblijf wordt geïntensiveerd. Daarnaast worden in verschillende instellingen metingen verricht om zo te komen tot een evidence-based methode voor het verbeteren of optimaliseren van de teamsamenwerking tussen medewerkers.

Inleiding

In een gezamenlijke opdracht van het ministerie van Veiligheid en Justitie (Dienst Justitiële Inrichtingen) en de instellingen zelf heeft Hogeschool Leiden (Expertisecentrum Jeugd) samen met de UvA onderzoek gedaan naar het leef-, leer- en werkklimaat binnen de negen justitiële jeugdinrichtingen in Nederland. Het leefklimaat is een belangrijk kwaliteitscriterium voor de instellingen en het onderzoek geeft inzicht in de visie van jongeren en medewerkers op het klimaat binnen de instelling en op de leefgroep. Deze rapportage is een vervolg op de rapportage van de metingen in 2013.

1. <u>Het leefklimaat</u>

In residentiële instellingen verblijven jongeren veelal gezamenlijk op leefgroepen, waarbij zij worden begeleid door pedagogisch medewerkers (groepsleiders). De meeste jongeren die gesloten geplaatst worden in een instelling kampen met gedragsproblemen, veelal in combinatie met complexe onderliggende problemen op bijvoorbeeld psychiatrisch, sociaal-emotioneel, cognitief en systeem gerelateerd gebied (Vreugdenhil, Doreleijers, Vermeieren, Wouters, & Van den Brink, 2004). Veel jeugddelinquenten hebben een beperkte spanningsboog en er is een hoge prevalentie van licht verstandelijke beperkingen (LVB; IQ tussen de 60 en de 80) onder de populatie jeugddelinquenten. Daarnaast hebben veel jongeren moeilijkheden met het hanteren van sociale probleemsituaties (Kaal, 2011; Kaal, Brand, & Van Nieuwenhuizen. 2011) of ervaren zij moeilijkheden met het lezen en begrijpen van complexe vragen.

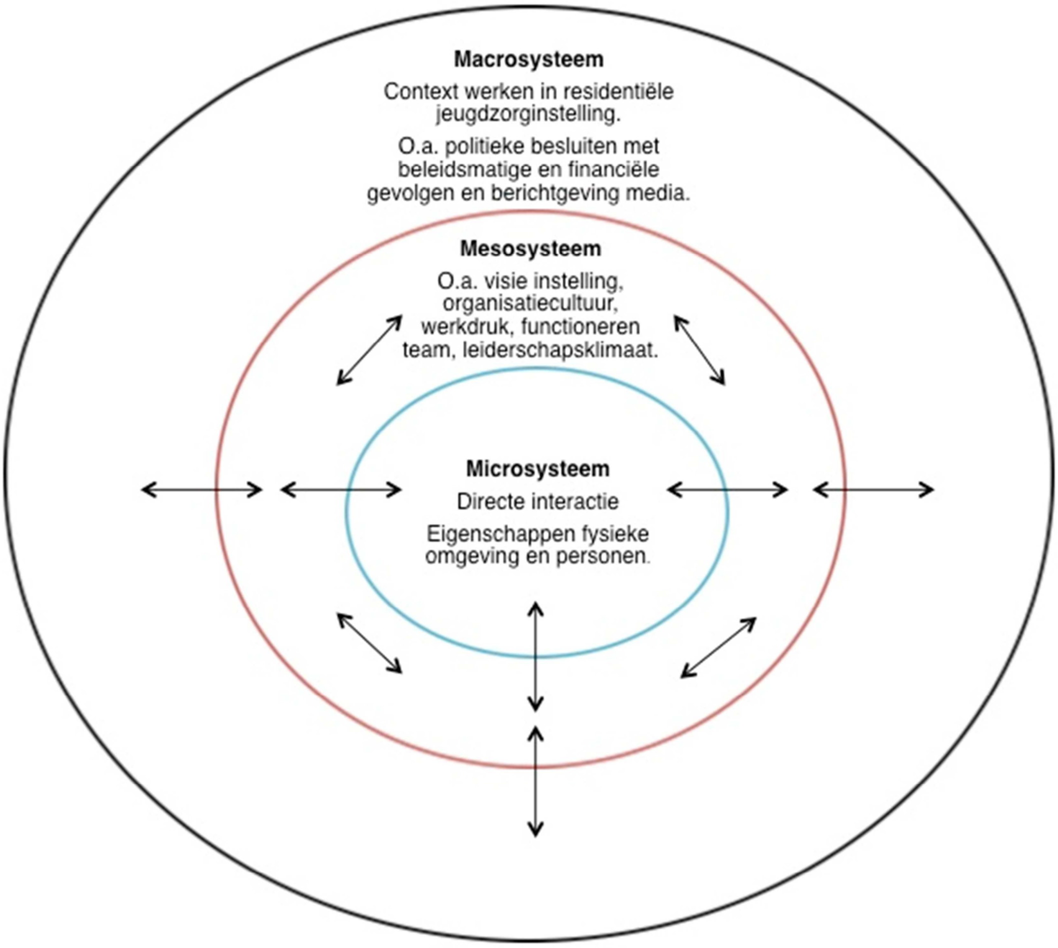
Het leven in een residentiële jeugdinstelling heeft een grote impact op de privacybeleving en bewegings- en keuzevrijheid van de jongeren. De jongeren zitten in een residentiële instelling op basis van een rechtelijke uitspraak of machtiging, ze kunnen de leefgroepen niet zelfstandig verlaten en er is sprake van een vastgestelde dagelijkse routine waar ze in meedraaien. De specifieke achtergrondkenmerken en karaktereigenschappen van de jongeren maken dat elke jongere verschillend reageert op het gesloten verblijf. Op de leefgroep is er hierdoor sprake van een bijzondere sociale situatie, waarin zowel jongeren als groepsleiders constant op elkaar reageren. Er zijn vier sociale situaties die voor deze jongeren het meeste problemen opleveren: zich sociaal benadeeld voelen, competitieve situaties, het vragen en geven van hulp en het accepteren van autoriteit. De jongeren reageren vaak inadequaat door middel van agressie of terugtrekking (Matthys, Cuperus, & Van Engeland. 1999). In residentiële instellingen (voornamelijk in de eerste periode) komen deze situaties zeer regelmatig voor (Van der Helm, Stams, & Van der Laan, 2011). Het probleemgedrag van jongeren kan voor een groot deel worden toegeschreven aan een gebrekkig informatieverwerkingssysteem, waarbij sociale signalen verkeerd worden waargenomen en verwerkt (deviante cognities; Crick & Dodge, 1996). Het gebrek aan sociale vaardigheden kan ertoe leiden dat probleemgedrag zich ook binnen de instelling kan manifesteren. Geringe sociale vaardigheden hebben tevens effect op de relatie met groepsleiders en andere jongeren, waardoor het leefklimaat in de inrichting negatief kan worden beïnvloed (Van der Helm et al., 2011).

Het klimaat in een residentiële instelling kan volgens het bio-ecologisch model van Bronfenbrenner (1992) gezien worden als een geheel. tussen verschillende systemen, maar ook binnen de systemen, waarbij beïnvloeding plaatsvindt. Uitgaande van de jongeren kan het leefklimaat worden gezien als een microsysteem. Binnen het microsysteem is constant sprake van wederzijdse beïnvloeding (transactionele processen, Sameroff. 2009) tussen jongeren, de medewerkers en de fysieke omgeving (Bronfenbrenner, 1992).

Dit geldt ook voor het klimaat dat zij ervaren op school (leerklimaat). Bovendien beïnvloeden het leerklimaat en het leefklimaat elkaar ook: motivatie voor school gaat vaak hand in hand met motivatie voor gedrag op de groep (Beld, Van der Helm, De Swart, & Stams, submitted). Het werkklimaat van de medewerkers, dat voortkomt uit de beleving van verschillende aspecten van het werken in de instelling, kan worden gezien als mesosysteem. De verschillende elementen binnen het werkklimaat beïnvloeden elkaar. Dit geheel staat onder invloed van de buitenwereld (geen onderdeel van deze rapportage). Op basis van dit model wordt verondersteld dat het leef- en werkklimaat op de groepen

en de overige afdelingen van de gesloten jeugdzorginstelling en het leer- en werkklimaat binnen het onderwijs elkaar beïnvloeden.

Figuur 1: De situatie van het een gesloten jeugdzorginstelling (jeugdzorg en het onderwijs) beschouwd volgens de systeemtheorie van Bronfenbrenner.



Er zou op de leefgroepen sprake moeten zijn van een therapeutisch milieu zodat het leven op de leefgroepen aansluit bij de behandelprincipes van de instelling (Janzing & Kerstens, 2005). Uit onderzoek is gebleken dat de beleving van het leefklimaat invloed heeft op de behandelmotivatie, agressie, interne locus of control (mate waarin jongeren menen zelf verantwoordelijk te zijn voor het eigen gedrag), dysfunctionele- en criminele cognities (zie voor een overzicht Soeverein, Van der Helm, & Stams, 2013). Om deze reden is het van belang om te weten hoe het er aan toe gaat op de leefgroepen.

Een residentieel leefklimaat kan variëren van gesloten en repressief naar open en therapeutisch (Janzing & Kerstens, 2005). Een open en therapeutisch leefklimaat wordt gekenmerkt door een veilige, gestructureerde en rehabiliterende omgeving waarin sprake is van veel ondersteuning, duidelijke kansen voor groei, minimale repressie en waarbinnen een goede balans tussen flexibiliteit en controle voor een goede sfeer zorgt. Onderzoek van Van der Helm en Klapwijk (2009) omschrijft een aantal factoren dat een open leefklimaat voorspelt. Het gaat dan om het ervaren van eigen verantwoordelijkheid, gelijkwaardige communicatie, elkaar kunnen aanspreken op gedrag vanuit een opbouwende invalshoek, het nastreven van individuele groei, respect voor elkaar en experimenteerruimte voor de jongeren. Een open therapeutisch leefklimaat kan bijdragen aan een hogere behandelmotivatie, meer empathie, een interne locus of control, een afname van agressiviteit, meer emotionele stabiliteit bij jongeren en een positief behandelresultaat (Van der Helm et al., 2011a;

Van der Helm et al., 2009; Van der Helm, Stams, Genabeek, & Van der Laan, 2012; Van der Helm, Stams, van der Stel, Van Langen, & Van der Laan, 2011c; Wilson & Lipsey, 2007; zie voor een volledig overzicht, Soeverein, Van der Helm, & Stams, 2013).

Van een gesloten leefklimaat is sprake als er weinig ondersteuning door medewerkers is, de mogelijkheden voor groei minimaal zijn, er een grimmige en weinig uitnodigende sfeer hangt en er sprake is van veel repressie. Tevens kenmerkt het zich door weinig (dag)structuur, ruimte en tijd voor de jongeren, gevoelens van onveiligheid, verveling, wantrouwen tussen de jongeren, wantrouwen naar de medewerkers, gevoelens van wanhoop en een gebrek aan toekomstperspectief. In een gesloten leefklimaat is er een onevenwichtige machtsbalans, een gebrek aan wederzijds respect en ligt de nadruk op straffen en regels (Van der Helm. et al., 2009; Van der Helm et al., 2011a; Van der Helm et al., 2011b). In tegenstelling tot een open leefklimaat kan dit alles leiden tot een afname van behandelmotivatie, meer agressief gedrag van jongeren, emotionele instabiliteit bij jongeren en een negatief behandelresultaat (Van der Helm et al., 2009; Van der Helm et al., 2011a; Van der Helm et al., 2011c; Van der Helm et al., 2012; Wilson & Lipsey, 2007).

De kwaliteit van het leefklimaat op de leefgroep kan gemeten worden met het Prison Group Climate Instrument (Van der Helm, Stams, & Van der Laan, 2011b). Dit instrument onderscheidt vier elementen van het leefklimaat, namelijk ondersteuning, groei, repressie en sfeer. Van deze vier elementen hebben de beleving van ondersteuning en groei de meeste invloed op het totale leefklimaat. De invloeden van de beleving van repressie en de beoordeling van de sfeer zijn kleiner. Afhankelijk van de vier factoren van het leefklimaat kan in beeld worden gebracht of er sprake is van een open of een gesloten leefklimaat.

Met *Ondersteuning* wordt de geboden steun en mate van responsiviteit van medewerkers op jongeren bedoeld. De beleving van steun is in dit geval gebaseerd op positieve relaties tussen de jongere en medewerker en responsiviteit gaat over de reactie van groepsleiders op speciale behoeften van jongeren (Van der Helm, Klapwijk, Stams, & Van der Laan, 2009; Van der Helm et al., 2011b). Uit onderzoek is gebleken dat responsiviteit kan worden gekenmerkt door het bieden van hulp en steun, stimulans van ontwikkeling, een betrouwbare en respectvolle bejegening en consistentie in regelhantering en beschikbaarheid (voor meer informatie zie: Ackerman & Hilsenroth, 2003; Marshall et al., 2003). Het element *Groei* verwijst naar zingeving van het verblijf binnen de instelling, waarbij toegewerkt wordt naar het kunnen participeren in de maatschappij. Daarnaast gaat het over de omstandigheden in de instelling die het voor de jongeren vergemakkelijken om te leren, met als doel om toe te werken naar een leven zonder criminaliteit (Van der Helm et al., 2009; Van der Helm et al., 2011b). *Repressie* kan worden gedefinieerd als beteugeling en terugdringen van gedragingen en moraliteit die niet stroken met maatschappelijke normen en waarden. Een belangrijk aspect van repressief handelen is dat er wordt ingegrepen op daadwerkelijke en concrete gedragingen. Gezien de jongeren die in een justitiële jeugdinrichting verblijven in verband (kunnen) worden gebracht met ernstige delicten en veelal kampen met ernstige gedragsproblemen, lijkt een geringe mate van repressie in sommige gevallen gewenst of noodzakelijk. Om gedragsverandering teweeg te brengen (zoals afname gedragsproblemen en criminele cognities), is echter meer nodig dan straffen (Van der Laan, Slotboom, & Stams, 2010). In huidig onderzoek wordt *Repressie* beschouwd als een negatief element en omvat het de mate van controle door de medewerkers, de hoeveelheid regels en de handhaving ervan, evenals de privacybeleving en de mate van verveling op de leefgroep (Harvey, 2007; Van der Helm et al., 2009; Van der Helm et al., 2011b). De beleving van een hoge mate van oneerlijkheid in het gedrag en de bejegening van jongeren, een buitenproportionele hoeveelheid aan regels en inconsequente regelhantering zijn voorbeelden van repressieve elementen. Het laatste element, *Sfeer*, betreft de mate waarin structuur, veiligheid en vertrouwen tussen de jongeren gekoesterd wordt in zowel de fysieke als sociale omgeving binnen de instelling (Van der Helm et al., 2009; Van der Helm et al., 2011b).

2. Het werkklimaat

Om een open leefklimaat te creëren en te waarborgen, is het van belang dat groepsleiders een balans vinden tussen flexibiliteit en controle (Clark Craig, 2004; Van der Helm et al., 2011a). Flexibiliteit houdt in dat groepsleiders responsief zijn en groeimogelijkheden creëren voor jongeren (Van der Helm, Klapwijk, Stams & Van der Laan, 2009). Flexibiliteit is nodig om jongeren nieuwe sociale competenties te leren en de negatieve spiraal van sociale angst, depressie en agressie te doorbreken (Miers, 2010; White, Shi, Hirschfield, Mun, Loeber, & 2009). Controle omvat veiligheid, een voorspelbare dagstructuur en effectief regelgebruik en is nodig om chaos en geweld op de leefgroep te voorkomen (Sato, Uono, Matsuura, & Toichi, 2009). Teveel controle kan echter leiden tot repressieve controle en onderdrukking, wat leidt tot meer angst, depressie, wantrouwen en een beschadiging van de therapeutische relatie tussen de groepsleiding en de jongeren (De Dreu, Giebels, & Van der Vliert, 1998; Wortly, 2002). Een repressieve en dominante houding van groepsleiders tegenover jongeren komt veelal voort uit angst om controle over de jongeren op de leefgroep te verliezen (Fast & Chen, 2010; Bugental, 2009). Ook de angst voor agressie is bepalend voor de werkattitudes van groepsleiders (Van der Helm, Boeke, Stams, & Van der Laan, 2011a). Om de balans tussen flexibiliteit en controle te behouden, is het van belang dat de heersende organisatiecultuur overeenkomt met institutionele doelen. Zo kan de professionele standaard worden behouden en kunnen de groepsleiders ondersteund worden in effectief gedrag, waardoor er voor de jongeren ruimte is om te leren (Van der Helm et al., 2011a).

Psychologisch contract

Het psychologisch contract kan worden opgedeeld in werkgevers- en werknemersverplichtingen. Werkgeversverplichtingen kunnen worden opgedeeld in economische-, sociaal-emotionele- en ontwikkelingsverplichtingen (Bal, Jansen, Van der Velde, Lange, & Rousseau, 2010). De economische contractvervulling geeft informatie over de mate waarin werknemers vinden of de werkgever zijn verplichtingen nakomt ten aanzien van geld en goederen. Tevredenheid over het salaris valt ook onder deze factor. De sociaal-emotionele contractvervulling gaat over de mate waarin werknemers zich gesteund voelen door de organisatie. Ontwikkelingscontractvervulling gaat over de mogelijkheden die de organisatie biedt aan de medewerkers om zich te ontwikkelen in het werk (Bal et al., 2010). Bal et al. (2010) delen de werknemersverplichtingen ook op in drie factoren, namelijk in rolverplichtingen (het uitvoeren van standaardtaken), extra rolverplichtingen (het uitvoeren van taken die buiten het standaardpakket vallen, zoals overuren maken) en proactief gedrag en verplichtingen (middelen om het functioneren van de organisatie en gestelde doelen te verbeteren) (Bal et al., 2010). De manier waarop werknemers het psychologisch contract met hun werkgever ervaren staat zogezegd in verband met de organisatiecultuur, maar ook met het toekomstperspectief van werknemers (Bal et al., 2010). Toekomstperspectief gaat over de hoeveelheid doelen, opties en mogelijkheden die mensen denken te hebben over de toekomst (Zacher, Heusner, Schmitz, Zwierzanska, & Frese, 2010).

Leiderschap

De wijze waarop medewerkers worden aangestuurd door hun leidinggevende is van invloed op de onderlinge samenwerking en afstemming (Bass & Bass, 2009). Er zijn verschillende vormen van leiderschap. Allereerst inspirerend leiderschap. Binnen deze vorm van leiderschap geeft de teamleider op een inspirerende manier leiding en bovendien is er sprake van een innovatieve organisatiecultuur (Van der Helm et al., 2011a). Ook is het belangrijk dat de teamleiders medewerkers actief betrekken bij (toekomstige) veranderingen en het nemen van beslissingen. Op deze manier wordt de kans vergroot dat werknemers veranderingen zullen accepteren en als positief zullen ervaren (Lenselink, 2009). Deze vorm van leidinggeven gaat samen met een open leefklimaat (Van der Helm et al., 2011a). Er is hierbij sprake van een parallel proces: een inspirerende wijze van leiding geven door de teamleider en een innovatieve organisatiecultuur maken het mogelijk dat groepsleiders op een inspirerende wijze leiding geven aan jongeren (Boekee, 2010).

De tweede vorm van leiderschap is passief leiderschap. Deze vorm van leiderschap houdt in dat de leidinggevende zich passief opstelt en weinig ondersteuning geeft aan zijn medewerkers. Dit kan leiden tot teleurstelling over gebrek aan ondersteuning en organisatorische onttrekking ontlokken bij groepsleiders. Ook kan deze negatieve visie overgenomen worden door jongeren. Tevens kan passief leiderschap leiden tot meer repressieve controle op de leefgroep (Perelman & Clements, 2009) en een gesloten leefklimaat (van der Helm et al., 2011a).

De laatste vorm van leiderschap is controlerend leiderschap. Deze vorm van leiderschap is gebaseerd op controle en wordt gekenmerkt door het feit dat het behalen van doelen wordt beloond, terwijl het afwijken van het normale werkpatroon wordt gecorrigeerd (Bass, 1985). Deze vorm van leiderschap is niet voldoende om de moeilijke taak uit te voeren waarbinnen flexibiliteit en controle met elkaar gecombineerd moeten worden om een goed leefklimaat neer te zetten. Om dit te bereiken dient controlerend leiderschap gecombineerd te worden met inspirerend en actief leiderschap (Bass & Bass, 2009; Fiedler, 1964; Van der Helm et al., 2011a).

Team functioneren
Onderlinge communicatie is essentieel voor het functioneren van een team sociotherapeuten dat werkzaam is in residentiële zorg (Boekee, 2010; Van der Helm & Hanrath, 2011). Een gevoel van saamhorigheid zorgt voor een eenduidige benadering van de jongeren, gedragsafstemming en open communicatie. Door communicatieproblemen binnen een team kunnen er onwenselijke situaties ontstaan, waarbij de veiligheid van zowel jongeren als groepsleiders in gevaar kan komen (Boekee, 2010). Een andere bedreiging voor het teamfunctioneren is wanneer de werkzaamheden van groepsleiders niet op elkaar worden afgestemd of als er verschillen zijn in de manier van bejegening van jongeren. Er bestaat de kans dat er een splitsing in het team komt, waarbij de beide groepen elkaar □slechte□ werkers vinden, met als gevolg verminderde onderlinge communicatie (Van der Helm & Stams, 2013).

Werkmotivatie
Een hoge werkmotivatie is nodig om de moeilijke jongeren te kunnen begeleiden die verblijven in residentiële jeugdzorg. Motivatie is tevens belangrijk om ondanks incidenten en teleurstellingen sensitief te blijven ten opzichte van de jongeren. Werkkenmerken die bijdragen aan een intrinsieke werkmotivatie zijn feedback, autonomie, vaardighedenvariatie, taakidentiteit en taaksignificantie (Hackman & Oldham, 1980). Taaksignificantie heeft te maken met de mate waarin een werknemer meent dat zijn of haar werk ertoe doet en heeft dus te maken met de zingeving die de medewerker verleent aan het werk.

Het idee dat behandelen 'zin heeft', is een belangrijk uitgangspunt voor het welslagen van een behandeling (Haslam, 2004; Van der Helm et al., 2011a). Het 'niets werkt'-paradigma (Cullen & Gendreau, 2001) en het ontbreken van een gedeelde sociale identiteit op het werk kunnen vernietigend zijn voor de werkmotivatie en kunnen zorgen voor het verminderen van positieve percepties van taaksignificantie, autonomie en taakidentiteit (Haslam, 2004; Van der Helm et al., 2011a). Als medewerkers van behandelinstellingen menen dat hun inzet weinig tot geen positief effect zal hebben op de ontwikkeling van de cliënt, zal dit het werk van de medewerkers mogelijk negatief beïnvloeden. Op deze manier kunnen de lage verwachtingen van de medeweker ten opzichte van de vooruitgang van de jongeren inderdaad uitkomen als gevolg van het minder goed functioneren van de medewerker.

Een factor die verband houdt met zingeving, is werktevredenheid. De mate waarin medewerkers tevreden zijn over hun werk en werkgever houdt verband met de intentie van medewerkers om op zoek te gaan naar een andere baan (Steenhuisen et al., 2011).

Werkdruk

Het werken in de residentiële jeugdzorg is een complexe taak, omdat er gewerkt wordt met jongeren met complexe problemen (Buljac & Van Wijngaarden, 2009). Gesloten geplaatste jongeren reageren vaak met verzet om hun eigen zelfvertrouwen te bevorderen en respect van medejongeren te verdienen (Ostrowsky, 2010; Thomaes, Bushman, Stegge, & Olthof, 2008). Het kan voor de medewerkers moeilijk zijn om hier adequaat mee om te gaan en soms is er ook sprake van angst voor de jongeren (Van der Helm, 2011a). Dit kan een dwangcyclus tot gevolg hebben doordat medewerkers door het gedrag van de jongeren geneigd kunnen zijn de nadruk te leggen op het handhaven van regels en structuur (repressie). Uit onderzoek is bovendien gebleken dat meer repressieve medewerkers meer stress ervaren op het werk, ofwel een hoge werkdruk ervaren (Lambert, Altheimer, Hogan, & Barton-Belessa, 2011), waardoor de negatieve cyclus mogelijk wordt versterkt. De stress die een verhoogde werkdruk veroorzaakt kan ertoe leiden dat het voor medewerkers meer moeite kost om responsief te zijn naar de jongeren en de balans tussen flexibiliteit en controle te bewaken. Hierdoor kan een verhoogde mate van werkdruk een bedreiging vormen voor het leefklimaat van jongeren (Van der Helm et al., 2011a). Wisselingen in de teamsamenstelling leiden vaak tot veranderingen in de teamsamenwerking, wat kan leiden tot (tijdelijke) verhoogde beleving van de werkdruk. In JeugdzorgPlusinstellingen en JJI's is er een groot verloop van werknemers (Steenhuisen, De Zwart, & Visser, 2011). Mogelijk hangt het hoge verloop samen met de werktevredenheid, werkmotivatie en werkdruk die de medewerkers ervaren.

3. <u>Het leerklimaat</u>

Voor jongeren die in een gesloten instelling verblijven en naar een school voor speciaal onderwijs gaan, is onderwijs van groot belang. De discipline die jongeren daar leren en de (deel)certificaten die jongeren daar kunnen behalen, kunnen hen weer op weg helpen om een schoolcarrière ‘buiten’ te starten: hoop en perspectief zijn belangrijke elementen van een positief leerklimaat en leveren tevens een belangrijke bijdrage aan behandelmotivatie (Van der Helm, Wissink, Stams, & De Jongh, 2012). Overigens, alleen al leren lezen bevordert perspectief en het verkrijgen van een baan en het vermindert gedragsproblemen en recidive (Brunner, 1993; Pinker, 2011; Steurer, 1996; zie ook Vacca, 2008). Als gevolg van hun problematiek komen veel jongeren niet altijd aan onderwijs toe. Dat komt niet alleen door de problemen en omstandigheden van de jongeren zelf, maar ook doordat het huidige onderwijssysteem vaak onvoldoende is ingericht op het opvangen van jongeren met problemen. Wanneer deze jongeren in een residentiële voorziening worden geplaatst, komen ze soms voor het eerst sinds jaren weer in aanraking met onderwijs. Dat gaat meestal niet meteen goed. Door ernstige taal- en leerachterstanden (sommige jongeren kunnen nauwelijks lezen of schrijven), psychiatrische problematiek en gedragsproblemen zijn jongeren veelal niet in staat om lange aaneengesloten periodes in de schoolbanken te zitten en vertonen zij mede daardoor disruptief gedrag in de klas. Niet alleen kunnen ze niet stilzitten, maar ze gaan ook treiteren en laten agressief gedrag zien, zowel richting leeftijdsgenoten als leerkrachten.

Er is veel kritiek op het onderwijs binnen residentiële instellingen, maar als je het aan jongeren zelf vraagt, hebben ze verschrikkelijk last van verveling en zinloosheid en dit vooral als ze niet naar school kunnen (Van der Helm & Austmann, 2012). Omdat dit onderwijs en perspectief voor alle jongeren uiteindelijk een doorslaggevende factor in de behandeling is (Van der Helm, Stams, & van der Laan, 2011) is het van groot belang inzicht te krijgen in de ervaring van de leerlingen in het speciaal onderwijs: het leerklimaat.

Door overvraging en vele faalervaringen in het reguliere onderwijs hebben leerlingen vaak minder motivatie voor school en bovendien het vertrouwen in het schoolsysteem verloren. Uit onderzoek van bijvoorbeeld Witvliet, Van Lier, Brendgen, Koot en Vitaro (2010) blijkt dat disruptief gedrag aanstekelijk werkt: andere jongeren worden bang en boos en docenten geven minder ondersteuning en geven op een bepaald moment het lesgeven op (transactionele processen, Sameroff, 2009). Anderson heeft decennia terug aangetoond dat het klimaat in de klas van groot belang is voor leerprestaties van jongeren (Anderson, 1970; 1982). Uit haar overzicht komen twee belangrijke klimaatdimensies naar voren: de ondersteuning door de docent en de omgang tussen de jongeren. Deze twee factoren staan op gespannen voet met de eigenschappen van leerlingen met gedragsproblemen.

Marc Dullaert, Kinderombudsman, stelt in het rapport 'Van leerplicht naar leerrecht' (Stam & Vreeburg-Van der Laan. 2013), dat kinderen die extra zorg nodig hebben onderwijs op maat moeten kunnen krijgen. In dit rapport wordt onder andere geconcludeerd dat er een omslag moet worden gemaakt van leerplicht naar leerrecht. Ondanks deze terechte conclusie is er nog weinig aan deze problematiek veranderd. De belangrijkste oorzaak hiervan is waarschijnlijk dat het in Nederland niet zozeer ontbreekt aan methoden voor het geven van verschillende vormen van onderwijs, maar dat deze vaak onvoldoende aansluiten bij kwetsbare kinderen en er weinig expliciete kennis is om docenten te leren omgaan met ‘moeilijke kinderen’ (Maras, Demetre, Moon, & Tolmie, 2012; Van der Helm, 2011). Het gevolg is dat deze kinderen vroeger of later worden uitgesloten in het reguliere onderwijs en naar (veel kostbaarder) speciaal onderwijs gaan.

Om deze uitsluitende processen te doorbreken is veel onderzoek gedaan naar leerlingen/kinderen (voor een overzicht zie Maras et al., 2012), maar onderzoek naar disfunctionele schema’s bij docenten die kunnen bijdragen aan uitsluiting in het onderwijs, is nog niet voorhanden. Ondanks het ontbreken van onderzoek is het door eerder onderzoek naar het ‘Pygmalion effect’ (wat betekent dat iemand zich gaat gedragen in overeenstemming met de verwachtingen die anderen van hem of haar hebben) aannemelijk dat disfunctionele schema’s bij docenten kunnen bijdragen aan uitsluiting in het onderwijs (Rosenthal & Jacobson, 1992). Fundamentele en toegepaste kennis op het gebied van deze mechanismen bij de docent kan een bijdrage leveren aan het terugdringen van uitsluiting in het onderwijs.

Hogeschool Leiden, Hogeschool Windesheim en de Universiteit van Amsterdam doen gezamenlijk onderzoek naar het leerklimaat in de klas en de relatie met sociale probleemsituaties. Als resultaat van het samenwerkingsverband tussen deze drie onderwijsinstellingen en acht scholen voor het VSO is er afgelopen jaar een meetinstrument ontwikkeld en gevalideerd om het leerklimaat in de klassen voor onderwijs aan kinderen met gedragsproblemen te meten (Beld, Van der Helm, De Swart, & Stams, in press), namelijk de School Climate Inventory. Deze is voortgekomen uit moeilijk toepasbare bestaande vragenlijsten. Daarom is ervoor gekozen een compacte lijst te ontwikkelen en te valideren, speciaal voor deze doelgroep. Hierbij is gebruik gemaakt van items uit de School Vragenlijst (SVL; Smits & Vorst, 2008) en de Klimaatschaal (Donkers & Vermulst, 2011).

Onderzoeksmethode

1. Procedure

Van januari 2014 tot en met januari 2015 is bij alle negen Justitiële Jeugdinrichtingen in Nederland onderzoek naar het leefklimaat uitgevoerd. Bij een aantal instellingen is daarbij ook het leer- en werkklimaat gemeten. Bij de verschillende instellingen zijn de jongeren en medewerkers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. De deelname van de jongeren en medewerkers is op vrijwillige basis en de gegevens zijn geanonimiseerd verwerkt. Jongeren hebben een informed consent getekend, waarin zij verklaarden op de hoogte te zijn gebracht van het doel, de methode en anonimiteit van het onderzoek.

2. Beschrijving van de steekproef

Jongeren

In totaal hebben 242 jongeren (234 jongens en 8 meisjes) deelgenomen aan het onderzoek naar het leef- en leerklimaat. De gemiddelde leeftijd is 19 jaar (*M* = 19, *Min* = 12, *Max* = 25, *SD* = 2.11), gebaseerd op 223 jongeren die hun leeftijd ingevuld hebben. Niet alle jongeren hebben de vragenlijst in zijn geheel of betrouwbaar ingevuld, waardoor er een verschil kan zijn in het aantal jongeren bij de resultaten.

Medewerkers

In totaal hebben 201 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek naar het werkklimaat (*N* = 201; man = 120, vrouw = 59, 22 onbekend). De gemiddelde leeftijd is 39 jaar (*M* = 39, *Min* = 21, *Max* = 61) gebaseerd op 168 respondenten die hun leeftijd hebben ingevuld. De meeste medewerkers hebben HBO (*N* = 94) en MBO *(N* = 71) opgegeven als hoogst genoten opleiding.

3. Beschrijving van de vragenlijsten: het meten van het leefklimaat

De Prison Group Climate Inventory (PGCI) bestaat uit 36 items op een Likert-schaal met vijf keuzemogelijkheden die lopen van 1 = 'helemaal niet van toepassing' tot 5 = 'helemaal wel van toepassing' (Van der Helm et al., 2011c). De vragenlijst is online te vinden via http://www.hsleiden.nl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/.

Het instrument bevat de vier schalen die in de inleiding beschreven staan. De schaal *Ondersteuning* bestaat uit 12 items, de schaal *Groei* bestaat uit 8 items, de schaal *Repressie* kent 9 items en de schaal *Sfeer* bestaat uit 7 items. Naast het invullen van de PGCI zijn de jongeren ook gevraagd verschillende factoren van het leefklimaat te beoordelen met een rapportcijfer. De rapportcijfers vertegenwoordigen direct de mening van de jongere; een schaalscore is daarentegen een gecombineerde score.

4. Beschrijving van de vragenlijsten: het meten van het werkklimaat

Het werkklimaat in een zorginstelling wordt gemeten door middel van de Living Group Work Climate Inventory (LGWCI). Dit meetinstrument bestaat uit 23 schalen en bevat 139 items. De items worden door de respondenten gescoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet van toepassing en 5 = helemaal van toepassing). De vragenlijst is online te vinden via: http://www.hsleiden.nl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/.

De vragenlijst is grotendeels opgebouwd uit bestaande gevalideerde vragenlijsten die op basis van literatuur zijn uitgekozen. Bij het selecteren van de vragenlijsten is rekening gehouden met de doelgroep waarvoor de instrumenten gevalideerd zijn. De meeste vragenlijsten zijn ontwikkeld in het kader van arbeidspsychologie of organisatiewetenschappen. Om deze reden is een aantal items geherformuleerd, zodat deze beter aansluiten bij de gesloten-jeugdzorg-setting. De validiteitscontrole van de schalen is verricht door het uitvoeren van factoranalyses. Dit was mogelijk door de gunstige omvang van de steekproef (*N* > 800).

5. Beschrijving van de vragenlijsten: het meten van het leerklimaat

De leerklimaat vragenlijst – de SCI - is een klimaatlijst die is ontwikkeld voor het speciaal onderwijs in de residentiële zorg door het Expertisecentrum Jeugd van de Hogeschool Leiden in samenwerking met Hogeschool Windesheim en de Universiteit van Amsterdam. De vragenlijst is online te vinden via http://www.hsleiden.nl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/. De uiteindelijke gevalideerde vragenlijst bestaat uit vijf subschalen met een goede betrouwbaarheid. De eerste schaal -ondersteuning van de docent- meet de perceptie van de leerlingen ten aanzien van de mate van ondersteuning en stimulatie van de docenten in het onderwijs. De tweede en derde schaal bestaan uit percepties van gedrag in de klas tussen leerlingen onderling: verstorend/disruptief gedrag (agressie, vernielen en pesten) en vriendschappelijk gedrag. De vierde schaal meet in hoeverre er sprake is van een leeratmosfeer in de klas waarin voldoende structuur wordt geboden. De vijfde schaal meet de veiligheid die de jongeren ervaren op school. De antwoorden worden gegeven op een Likert-schaal met vijf antwoord-mogelijkheden (1 = ‘helemaal niet van toepassing’ tot 5 = ‘helemaal wel van toepassing’).

Aan de hand van de vijf dimensies kan een inschatting van het leerklimaat worden gemaakt, waarbij naast deze vijf schalen ook gebruik wordt gemaakt van directe rapportcijfers van de jongeren zelf. De jongeren hadden de mogelijkheid hun gegeven rapportcijfer toe te lichten.

6. Analyseplan

Kwantitatief onderzoek

Voor het verwerken van de resultaten en het uitvoeren van analyses is gebruik gemaakt van het programma SPSS. De schaalscore van een respondent ontstaat door de respons van alle items die binnen de schaal vallen bij elkaar op te tellen en de som vervolgens te delen door het aantal items waar de schaal uit bestaat. Een schaalscore voor het leefklimaat heeft hierdoor een minimale score van 1 en een maximale score van 5. Een schaalscore van een respondent kan alleen worden berekend als de betreffende respondent alle items uit een schaal heeft beantwoord. Hierdoor kan het voorkomen dat het aantal respondenten waar een gemiddelde schaalscore op is gebaseerd afwijkt van het totale aantal respondenten binnen de betreffende steekproef. Met betrekking tot de schalen van het leefklimaat betekent een hoge score op ondersteuning, groei, sfeer een positieve uitkomst voor het leefklimaat. Een hoge score op repressie geeft echter een negatieve uitkomst voor het leefklimaat. Bij het leerklimaat geeft een hogere score op de schalen ondersteuning, vriendschappelijk gedrag, sfeer en veiligheid een positiever leerklimaat aan. Een hoge score op de schaal disruptief gedrag is negatief.

De resultaten van het leefklimaatonderzoek zijn vergeleken met de resultaten van de meting van 2013, bestaande uit leefklimaatdata van alle JJI’s in 2013. Bij de instellingen waar meer dan 1 meting is afgenomen is de meest recente meting meegenomen in de rapportage. Daarnaast is er een vergelijking gemaakt tussen de lang- en kortverblijfgroepen in de instellingen. Ook zijn de resultaten per instelling afgezet tegen het gemiddelde van de JJI’s in 2013 en worden deze met elkaar vergeleken. De resultaten van het werkklimaat zijn vergeleken met de resultaten van het werkklimaat binnen de JJI’s in 2013 (n = 38). Dit is echter wel een kleine groep, om die reden is er ook vergeleken met de referentiegroep van het werkklimaat (n = 470). De resultaten van het leerklimaat konden niet vergeleken worden met de resultaten van 2013, gezien er toen nog gebruik gemaakt werd van een drie puntschaal in plaats van een vijf puntschaal. De resultaten zijn afgezet tegen de referentiegroep bestaande uit residentiële, niet justitiële scholen (n = 461).

Om de uitkomsten te kunnen vergelijken wordt gebruik gemaakt van Cohen□s *d* (Cohen, 1992). De Cohen□s *d* is een maat (indexcijfer) voor effectgrootte, die kan worden berekend om resultaten van verschillende metingen of resultaten van verschillende steekproeven met elkaar te vergelijken. De Cohen□s *d* kan zowel een positieve als negatieve waarde hebben. De resultaten zijn in de tekst weergegeven in grafieken. In bijlage 1 zijn de tabellen opgenomen met daarin de uitkomsten van de Cohen’s d.

Cohen’s *d*	**Effect**
<1.30 of > 1.30	Zeer groot of sterk effect ***
(-).80 tot (-)1.29	Groot of sterk effect ***

(-).50 tot (-).79	Middelgroot effect **
(-).20 tot (-).49	Klein tot middelgroot effect *
-.19 tot .19	Geen of verwaarloosbaar effect

Resultaten

1. Resultaten leefklimaat

In Grafiek 1 zijn de resultaten van het leefklimaatonderzoek weergegeven. Uit de resultaten blijkt dat de jongeren binnen de Justitiële Jeugdinrichtingen het totale leefklimaat gemiddeld iets positiever ervaren ten opzichte van de meting binnen de JJI's in 2013, het verschil is klein (*M* = 3.19, d = .08). Gekeken naar de gemiddelde schaalscores blijkt dat de jongeren de ondersteuning (*M* = 3.37, *d* = .11), mogelijkheden tot groei (*M* = 3.24, *d* = .09) en de sfeer (*M* = 3.39, *d* = .12) ook iets positiever beoordelen dan bij de vorige meting. De verschillen zijn echter klein. De mate van repressie die de jongeren ervaren is gelijk aan de metingen in 2013 (*M* = 3.23, *d* = .03). De verschillen zijn niet significant gebleken.

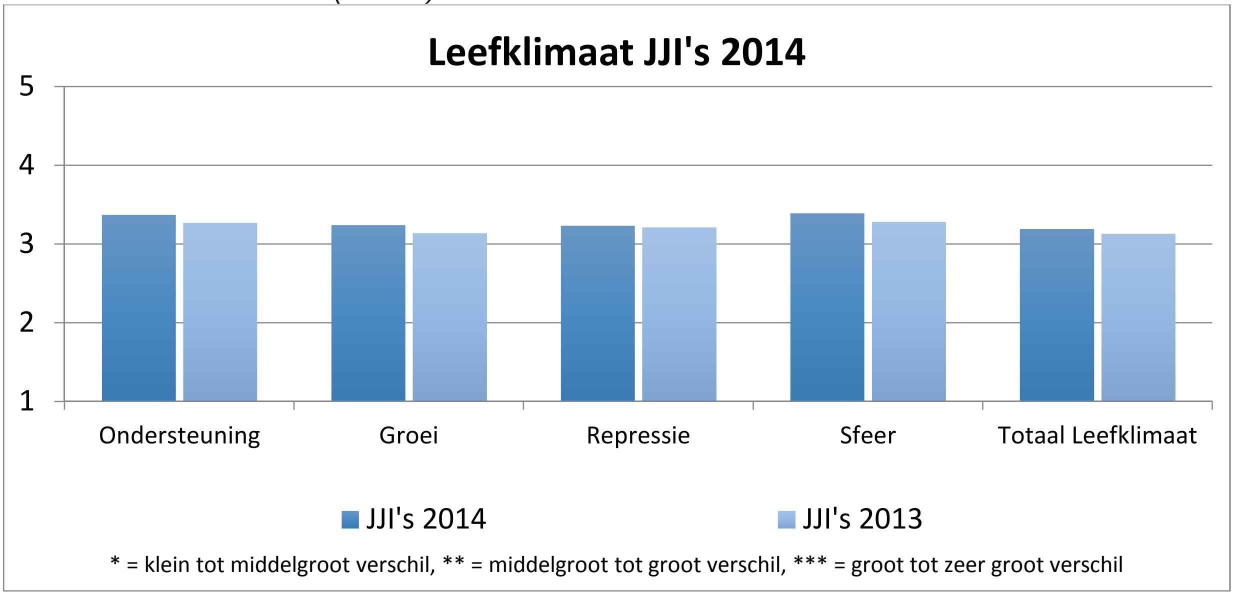
In Grafiek 2 zijn de verschillen tussen de kortverblijf- en langverblijfgroepen in 2014 opgenomen. Uit de resultaten blijkt dat de jongeren op de langverblijfgroepen net als het jaar 2013 minder positief zijn over het totale leefklimaat dan de jongeren van de kortverblijfgroepen (*d* = -.30). Dit verschil is met name te verklaren door de mate van ondersteuning; jongeren op de langverblijfgroepen zijn significant minder tevreden over de ondersteuning (t-toets: *t* = -2.469, *p* = .015, *df* = 156). De verschillen op de andere schalen zijn niet significant. Dezelfde verschillen werden ook gezien in 2013. Als er gekeken wordt naar de items blijkt dat de jongeren van de langverblijfgroepen van de schaal ondersteuning de items: 'klachten worden hier altijd serieus genomen', 'ík vertrouw de groepsleiding' en 'er zijn altijd voldoende mensen om mij te helpen' lager beoordelen dan de jongeren van de kortverblijfgroepen.

Naast de schaalscores hebben de jongeren de elementen van het leefklimaat ook beoordeeld met rapportcijfers. Ook de medewerkers (die deelgenomen hebben aan het werkklimaatonderzoek) hebben een aantal elementen van het leefklimaat voor de jongeren met een rapportcijfers beoordeeld. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 3. Uit deze resultaten blijkt dat de jongeren alle elementen van het leefklimaat met een voldoende beoordelen. De sfeer (*M* = 6.7) en de ondersteuning (*M* = 6.4) worden het hoogste beoordeeld. De medewerkers beoordelen alle elementen van het leefklimaat voor de jongeren met een ruime voldoende, behalve het element 'vaardigheden die jongeren leren tijdens het verblijf', dat wordt beoordeeld met een voldoende. In vergelijking met de jongeren beoordelen medewerkers de elementen positiever. Bij de verschillende instellingen en analyses per leefgroep bleek dat bij de leefgroepen waar jongeren minder tevreden waren over het leefklimaat de medewerkers het leefklimaat positiever beoordeelden. Bij leefgroepen waar de jongeren meer tevreden waren, beoordeelden de medewerkers het leefklimaat vaak iets lager dan de jongeren zelf. Een mogelijke verklaring voor het eerste voorbeeld is dat medewerkers hier de problemen in het leefklimaat niet bij zichzelf leggen, maar toeschrijven aan de jongeren. Zij zijn hierdoor zelf mogelijk minder kritisch over het werkklimaat. Een mogelijke verklaring voor het andere verschil is dat de medewerkers op groepen waar jongeren zeer tevreden zijn zich heel sterk inzetten voor het leefklimaat en hierdoor ook kritischer zijn op zichzelf en het leefklimaat.

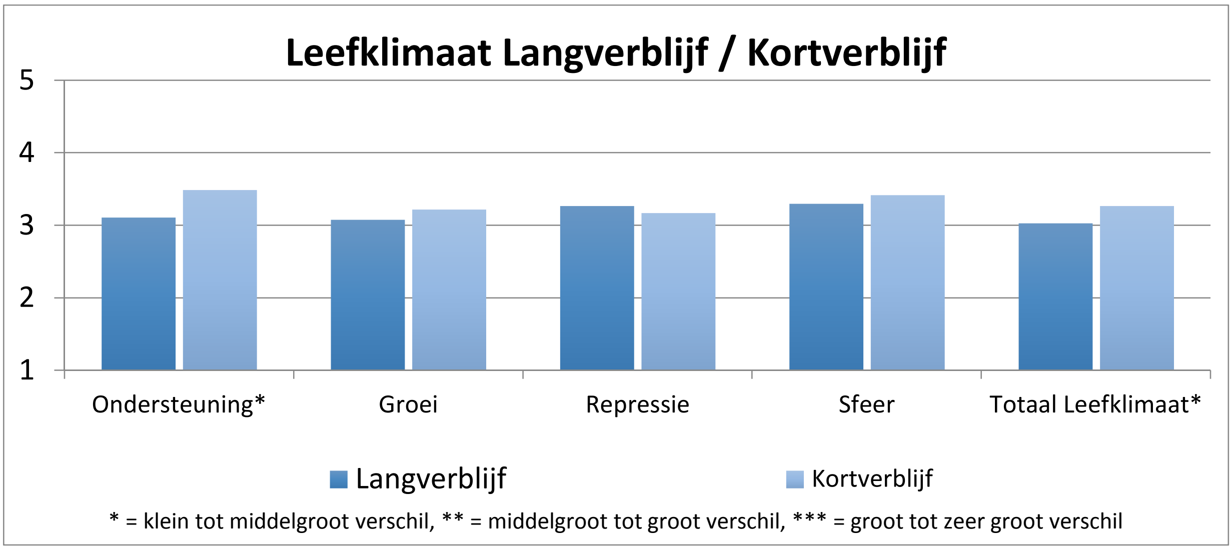
Naast de gemiddelde score van het leefklimaat van alle JJI's samen hebben de JJI's dit jaar ook toestemming gegeven om de totale leefklimaatresultaten per instelling te rapporteren (Grafiek 4 t/m 12). De verschillen tussen de instellingen zijn klein. Uit de resultaten per instelling blijkt dat het totale leefklimaat bij Eikenstein, Juvaid, JJI Lelystad en Teylingereind positiever wordt beoordeeld dan het gemiddelde van alle JJI's in 2013. Het totale leefklimaat wordt bij de Hartelborgt, Den Hey-Acker en Amsterbaken rond het gemiddelde van alle JJI's in 2013 beoordeeld. Bij de Hunnerberg en het Keerpunt wordt het totale leefklimaat iets minder positief beoordeeld dan het gemiddelde van alle JJI's in 2013. Op de schaalscores zijn ook verschillen te zien. Zo blijkt dat bij de jongeren gemiddeld meer tevreden zijn over de ondersteuning van de medewerkers bij de instellingen Amsterbaken, Eikenstein, Hartelborgt, Juvaid en Teylingereind. Bij de instellingen Eikenstein, Den Hey-Acker, Juvaid, JJI Lelystad en Teylingereind zijn de jongeren meer tevreden over de mogelijkheden tot groei. De mate

van repressie wordt alleen door de jongeren van Teylingereind lager beoordeeld dan het gemiddelde van de JJI's in 2013. De schaal sfeer wordt door de jongeren van Eikenstein, Juvaid en Teylingereind positiever beoordeeld. De verschillen tussen de instellingen zijn echter niet groot. Er worden meer verschillen gezien tussen leefgroepen binnen instellingen. Op leefgroepniveau blijkt dat ook in de instellingen waar het totale leefklimaat gemiddeld minder positief beoordeeld wordt er toch leefgroepen zijn waar de jongeren zeer tevreden zijn over het leefklimaat. Aan de andere kant zijn er ook bij de gemiddeld positief beoordeelde instellingen leefgroepen waar het leefklimaat minder positief wordt ervaren door de jongeren.

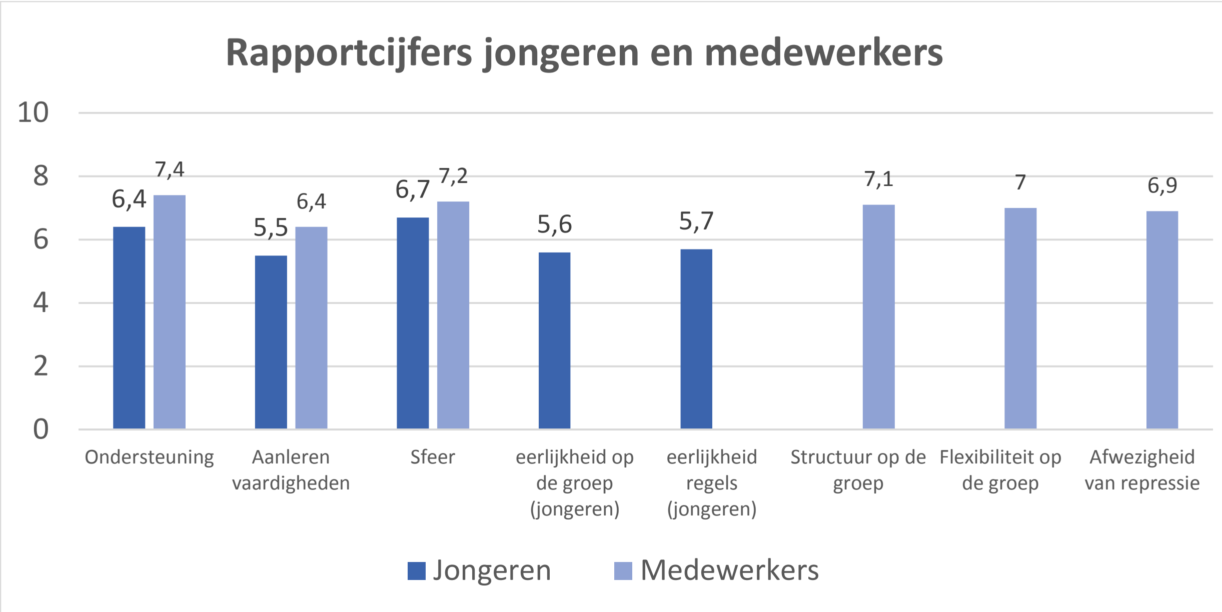
Grafiek 1. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de jongeren uit de JJI's in 2014 in vergelijking met de resultaten van de JJI's in 2013 (N = 247)*



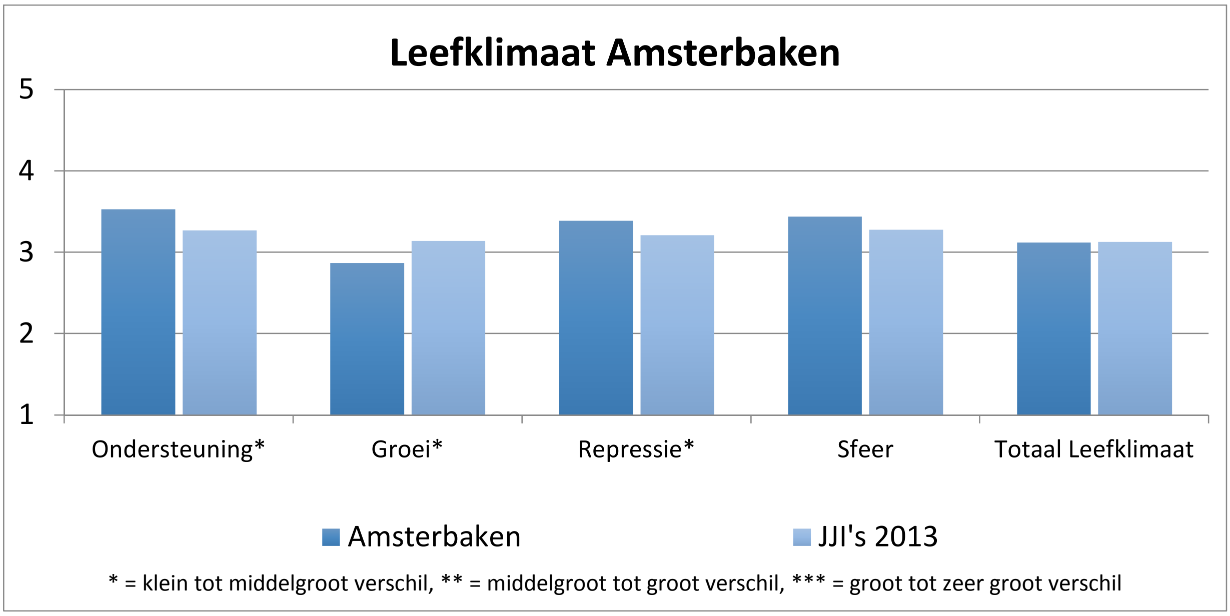
Grafiek 2. *Scores op de leefklimaatvragenlijst van de jongeren van de kortverblijf- en langverblijf groepen in de JJI's in 2014.*



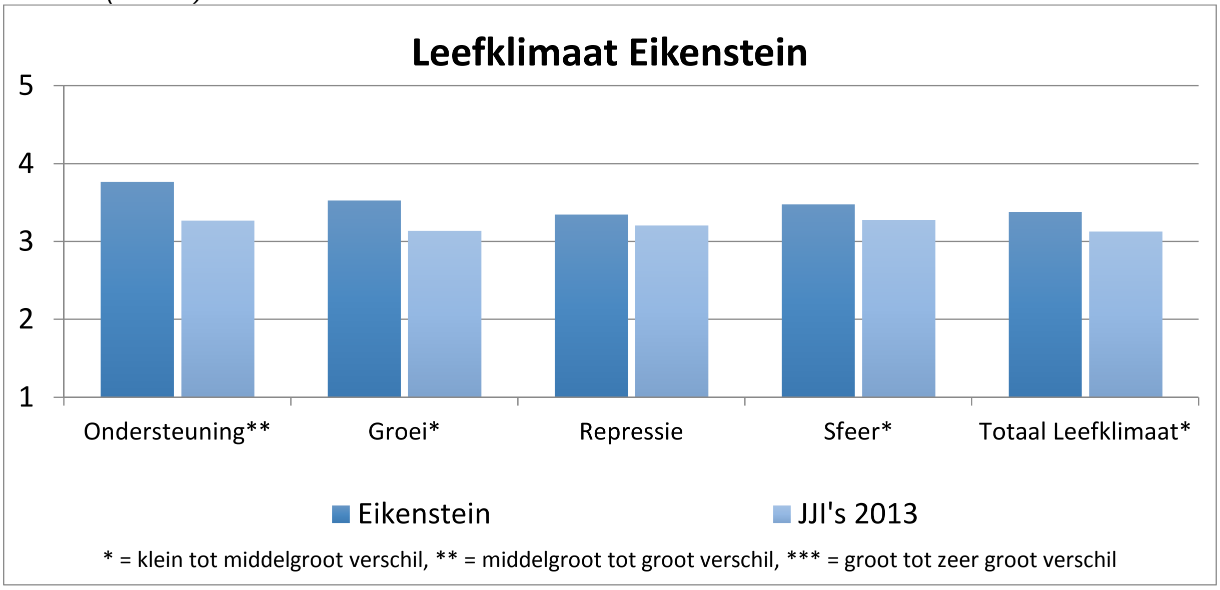
Grafiek 3. *Rapportcijfers op de elementen van het leefklimaat gegeven door de jongeren en de pedagogisch medewerkers*



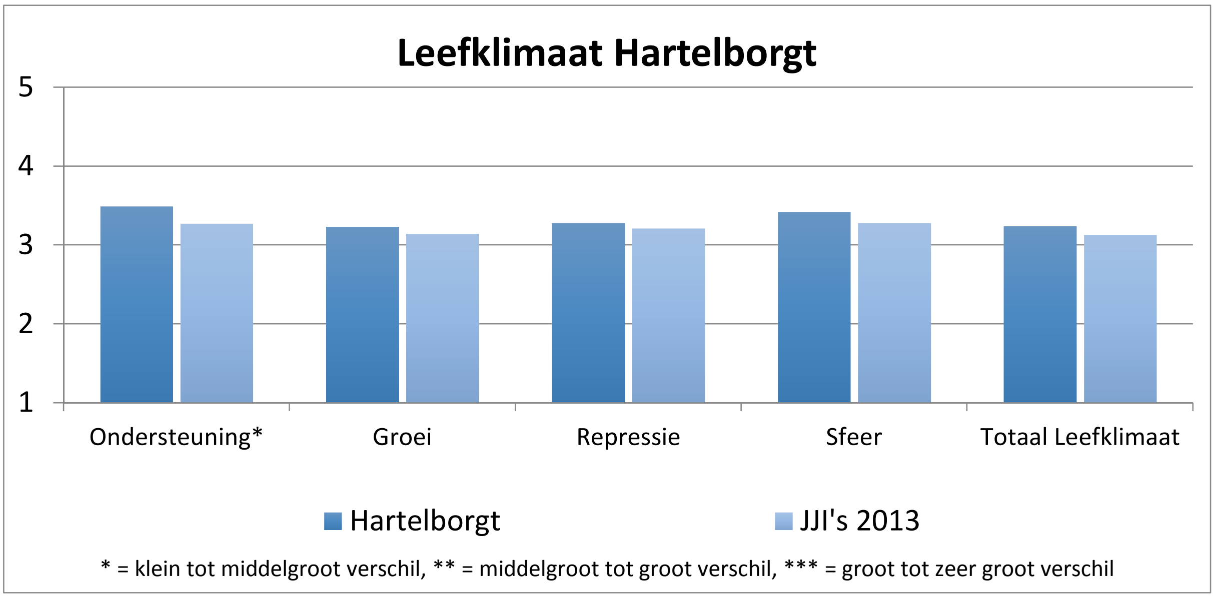
Grafiek 4. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Amsterbaken meting 3 (n = 15) in vergelijking met de scores van alle JJI's in 2013 (n = 247),*



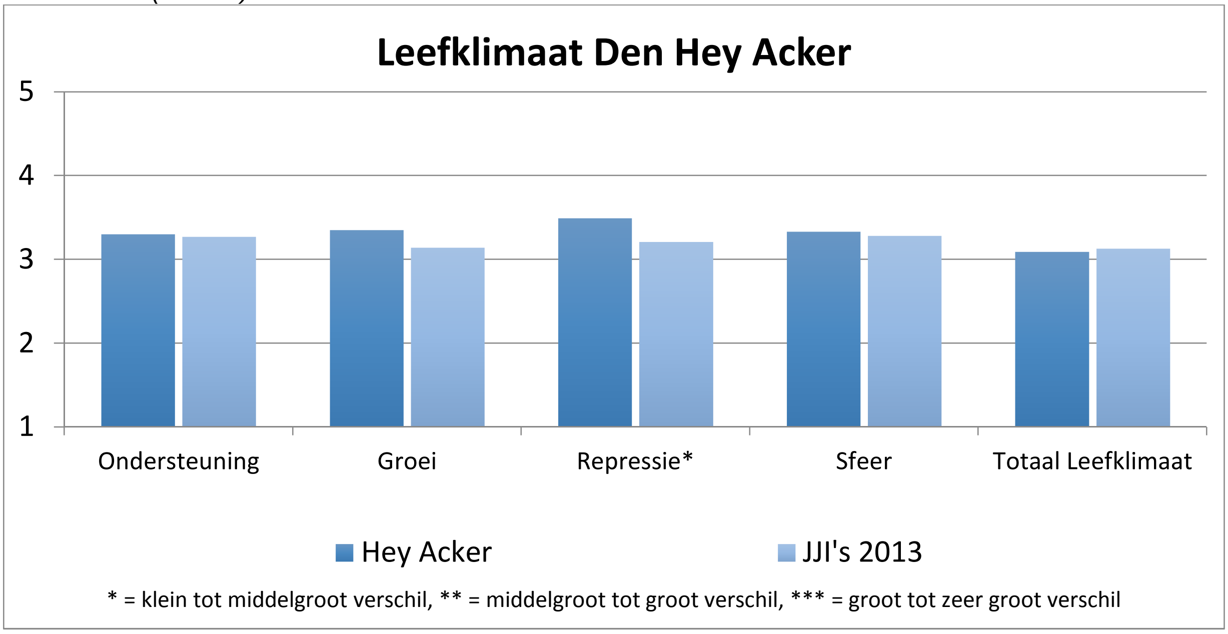
Grafiek 5. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Eikenstein (n = 14) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



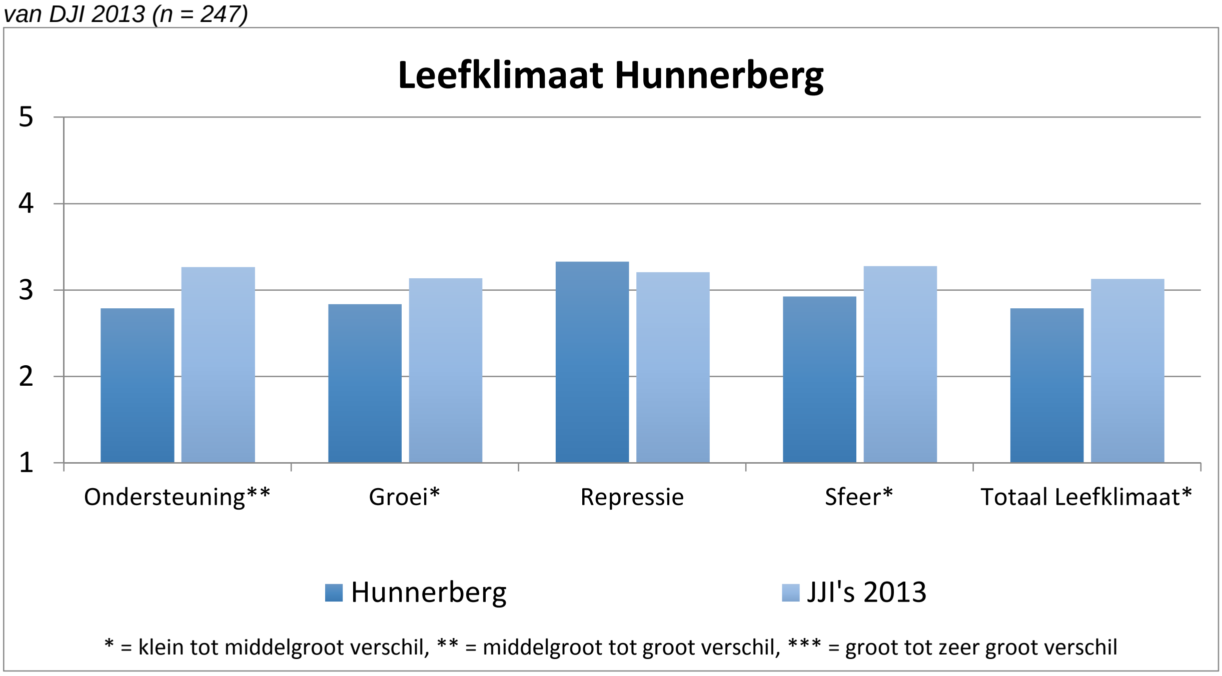
Grafiek 6. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de Hartelborgt (n = 58) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



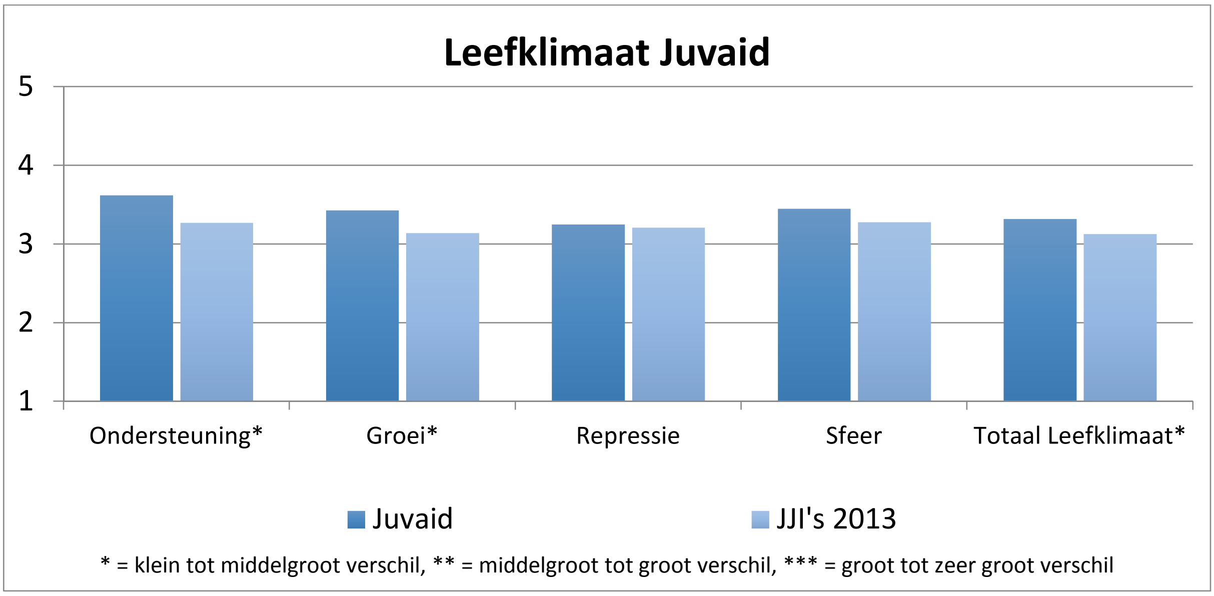
Grafiek 7. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Den Hey Acker (n = 31) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



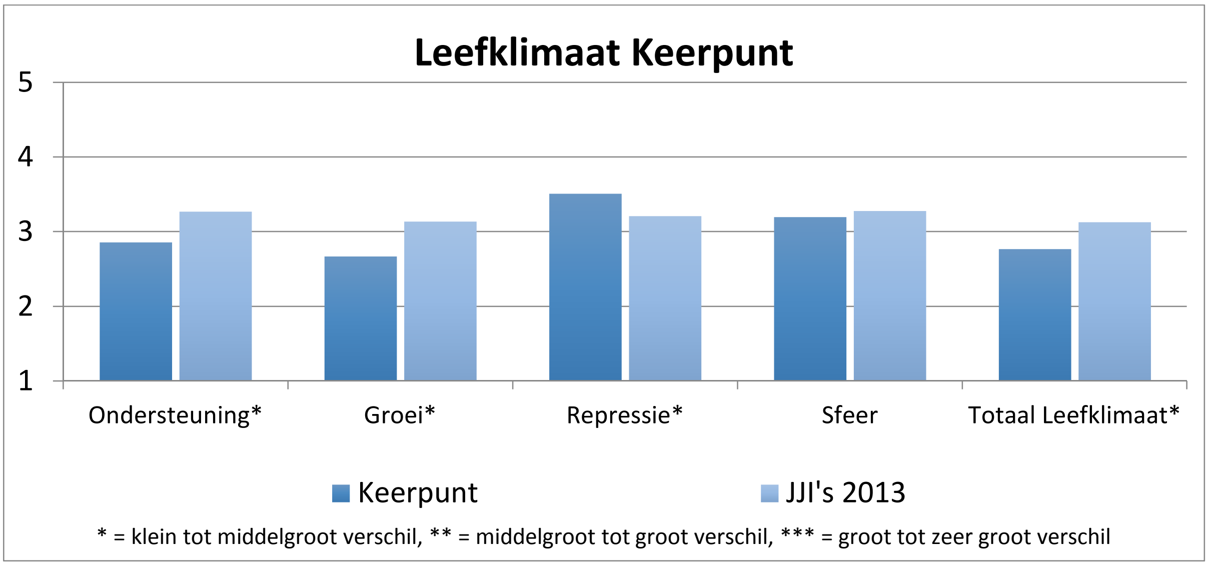
Grafiek 8. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de Hunnerberg (n = 31) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



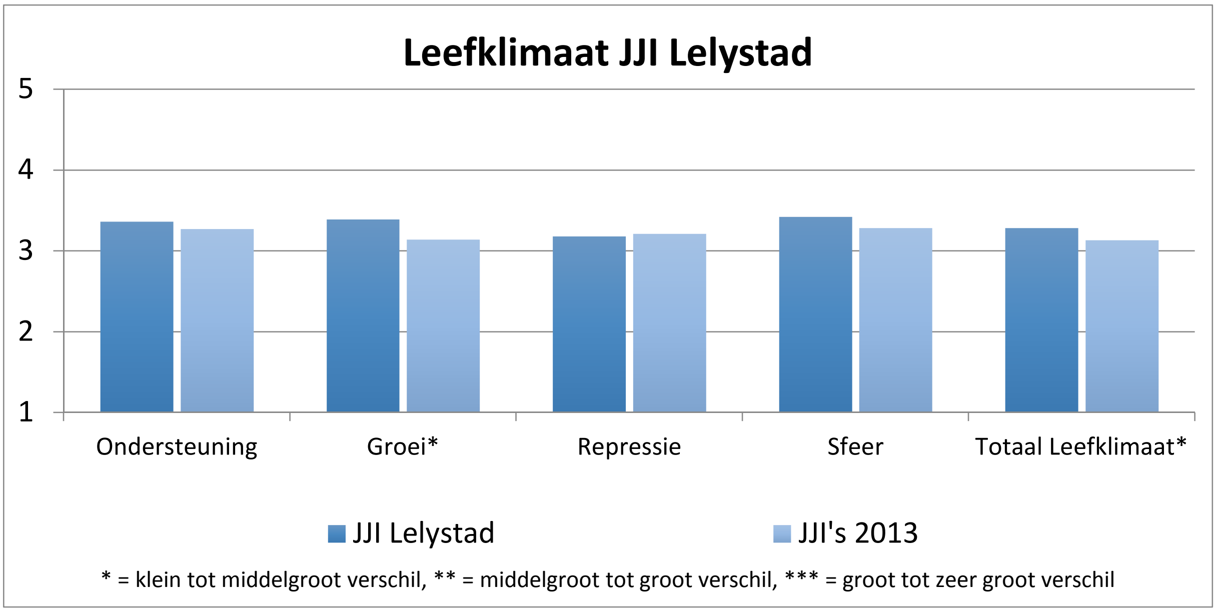
Grafiek 9. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Juvaid (n = 17) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



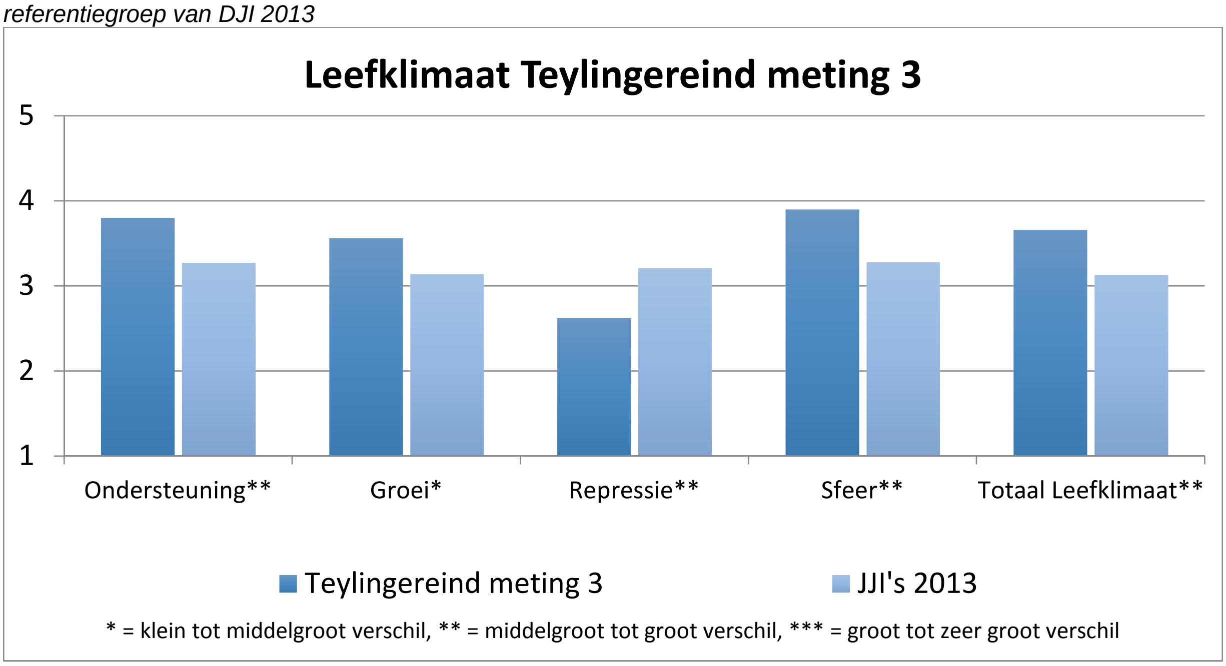
Grafiek10. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van het Keerpunt (n = 11) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



Grafiek 11. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van JJI Lelystad (n = 48) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*



Tabel 12. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Teylingereind meting 3 (n = 25) in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013*



2. <u>Resultaten werkklimaat</u>

De resultaten van het werkklimaatonderzoek zijn weergegeven in Grafiek 13 en 14. Er is een vergelijking gemaakt met de resultaten van het werkklimaatonderzoek binnen de JJI's in 2013. De vragenlijsten voor werkklimaat zijn slechts in 2 instellingen afgenomen (*N* = 38). Bij de meting in 2014 is bij 4 instellingen het werkklimaatonderzoek afgenomen (*N* = 201).

Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers in 2014 positiever zijn over de mogelijkheden die hen geboden worden om zich te ontwikkelen binnen de organisatie (*M* = 3.21, *d* = .37). De andere schalen worden vrijwel hetzelfde beoordeeld als in 2013. Gekeken naar de werkgeversverplichtingen blijkt dat de medewerkers de mate waarin zij voldoen aan de standaardtaken (inrolverplichtingen) (*M* = 4.33, *d* = -.23) en extrarolverplichtingen lager beoordelen dan in 2013 (*M* = 4.00, *d* = -.34). Het betreft echter nog steeds bovengemiddelde scores. Over het toekomstperspectief zijn de medewerkers bij de meting in 2014 positiever (*M* = 3.13, *d* = .41).

Uit de resultaten over leiderschap blijkt dat de medewerkers vooral controlerend en inspirerend leiderschap ervaren van het afdelingshoofden/teamleiders. Dit is een positief resultaat omdat in de regel een combinatie van controlerend en inspirerend leiderschap in een omgeving met veel risico's ervoor zorgt dat medewerkers optimaal ondersteund worden. In vergelijking met 2013 wordt de mate van controlerend leiderschap hoger beoordeeld (*M* = 3.78, *d* = .40). Het leiderschap van de gedragsdeskundigen wordt tevens als meer controlerend en inspirerend ervaren ten opzichte van de metingen in 2013. In vergelijking met 2013 ervaren medewerkers ook meer inspirerend (*M* = 3.59, *d* = .34) en controlerend leiderschap (*M* = 3.24, *d* = .24).

Het team functioneren wordt gemiddeld als meer positief dan negatief ervaren. In vergelijking met 2013 is hier geen noemenswaardig verschil te zien.

De tevredenheid (*M* = 4.06, *d* = -.13) en betrokkenheid bij de jongeren (*M* = 4.28, *d* = -.09) worden vrijwel gelijk beoordeeld als vorig jaar. De medewerkers beoordelen in 2014 de gedeelde visie (*M* = 3.76, *d* = -.27) en commitment (*M* = 3.24, *d* = -.54) gemiddeld lager dan in 2013. Daarnaast zijn medewerkers ook minder tevreden over de werkomgeving (*M* = 3.77, *d* = -.46). De gemiddelde scores zijn wel bovengemiddeld. Uit de itemanalyse van de schaal werkomgeving blijkt dat medewerkers de items: 'er is frisse lucht en voldoende daglicht op de groep (*M* = 2.68) en 'als ik daar behoefte aan heb kan ik me even terugtrekken op een rustige plek' (*M* = 2.99) gemiddeld lager beoordelen.

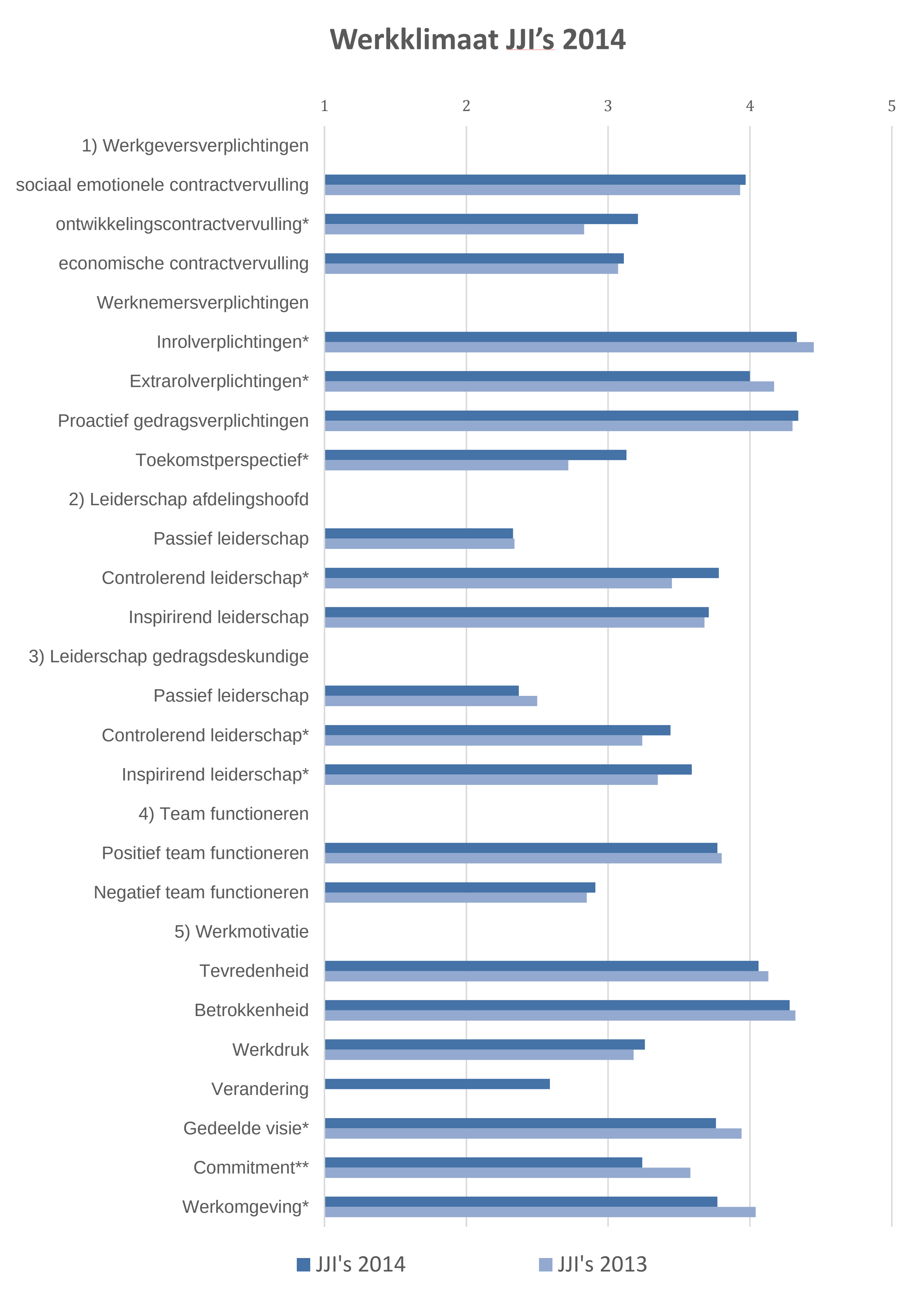
Daarnaast is er een vergelijking gemaakt met de referentiegroep van het werkklimaat bestaande uit gegevens van medewerkers binnen gesloten residentiele settingen van 2014 (*n* = 470) (Tabel 14). Uit deze resultaten blijkt dat de medewerkers in de JJI's meer tevreden zijn over de werkgeversverplichtingen; zij voelen zich ondersteund door de organisatie (*M* = 3.97, *d* = .30) en zijn meer tevreden over de mogelijkheden om zich te ontwikkelen (*M* = 3.21, *d* = .31) in vergelijking met de referentiegroep. De werknemersverplichtingen worden vrijwel gelijk beoordeeld aan de referentiegroep. Over het toekomstperspectief zijn de medewerkers van de JJI's gemiddeld iets positiever (*M* = 3.13, *d* = .21).

Het leiderschap van de afdelingshoofden/teamleiders wordt positiever ervaren in vergelijking met de referentiegroep; medewerkers ervaren meer controlerend (*M* = 3.78, *d* = .50) en meer inspirerend leiderschap *(M* = 3.71, *d* = .40). Daarnaast ervaren de medewerkers in de JJI's minder passief leiderschap (*M* = 2.33, *d* = -.28). Het leiderschap van de gedragsdeskundigen wordt vrijwel gelijk ervaren aan de referentiegroep. De medewerkers ervaren vooral inspirerend (*M* = 3.59, *d* = .18) en controlerend leiderschap (*M* = 3.44, *d* = .21).

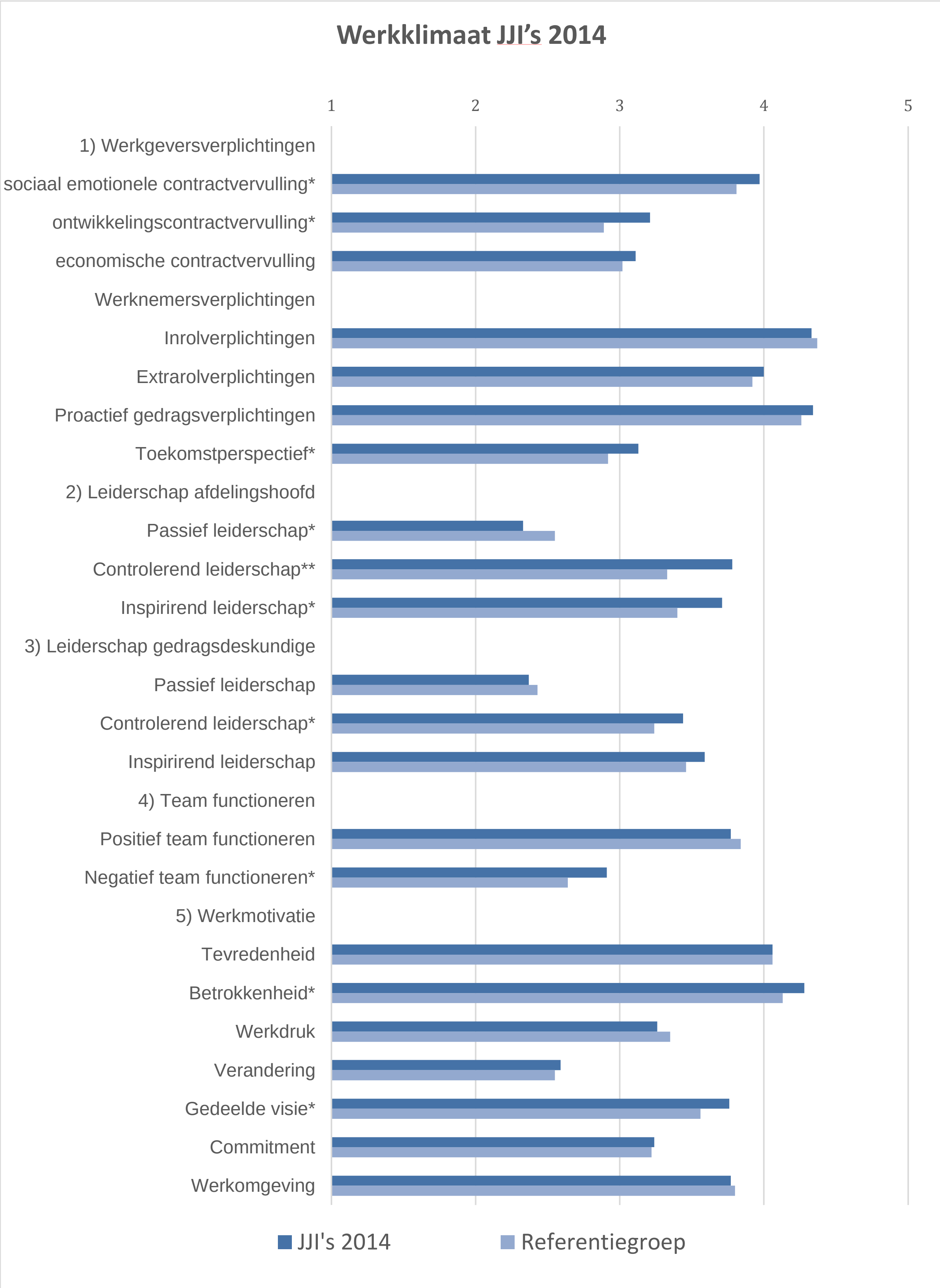
Over het teamfunctioneren zijn de medewerkers in de JJI's iets minder positief dan de referentiegroep; zij ervaren meer negatief team functioneren (*M* = 2.91, *d* = .37).

De medewerkers van de JJI's beoordelen de tevredenheid gelijk aan de referentiegroep. Zij geven wel aan meer betrokken te zijn bij de jongeren (*M* = 4.28, *d* = .31). Daarnaast geven de medewerkers in de JJI's aan de visie meer te delen (*M* = 3.76, *d* = .29). De andere schalen van het werkklimaat worden vrijwel gelijk beoordeeld aan de referentiegroep.

Grafiek 13. *Gemiddelde scores en standaarddeviaties van de medewerkers op de schalen van het werkklimaat van de JJI's in 2014 in vergelijking met de gemiddelde scores van de medewerkers van de JJI's in 2013 (n = 38)*



Grafiek 14. *Gemiddelde scores en standaarddeviaties van de medewerkers op de schalen van het werkklimaat van de JJI's in 2014 in vergelijking met de referentiegroep (n = 470)*



3. Resultaten leerklimaat

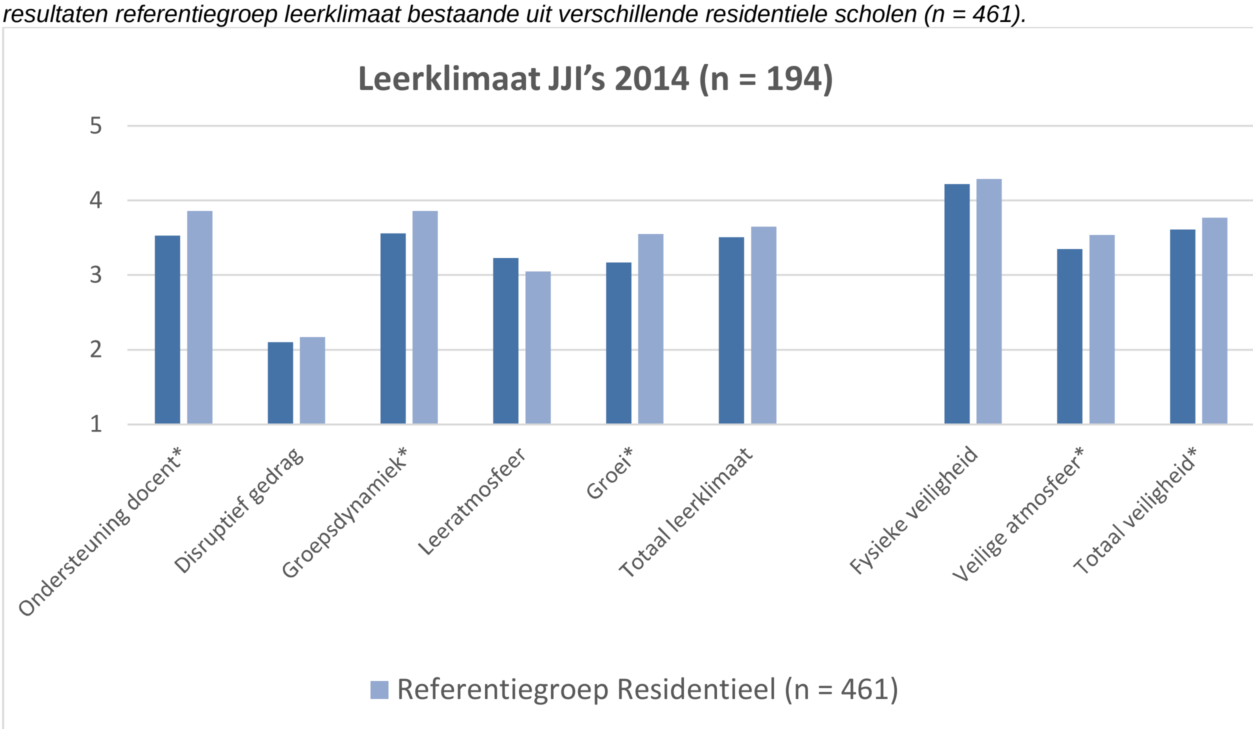
Naast het leefklimaat is de jongeren ook gevraagd hoe zij het leerklimaat op school ervaren binnen de JJI's. De resultaten kunnen niet worden vergeleken met de resultaten binnen de JJI's van 2013 gezien er toen nog gebruik gemaakt werd van een drie puntschaal. Om die reden zijn de resultaten vergeleken met een referentiegroep, bestaande uit leerlingen van residentiele, niet justitiële scholen (Tabel 15).

Uit de resultaten blijkt dat de jongeren van de JJI's het totale leerklimaat minder positief beoordelen dan de referentiegroep (M = 3.51, d = -.19). Er is sprake van een significant verschil (t-toets: t = -2.057, p = .041, df = 3.16). De jongeren beoordelen de ondersteuning van de docent (t-toets: t = -3.441, p = .001, df = 350) en de groepsdynamiek minder positief (t-toets: t = -3.539, p = .000, df = 635), het betreft significante verschillen. Daarnaast ervaren de jongeren ook significant minder mogelijkheden tot groei (t-toets: t = -3.740, p = .000, df = 342). De jongeren van de JJI scholen zijn wel significant positiever over de leeratmosfeer in de klas (*t-toets:* t = 2.081, p = .038, df = 372). De mate van disruptief gedrag wordt vrijwel gelijk beoordeeld aan de referentiegroep (M = 2.10, d = -.06).

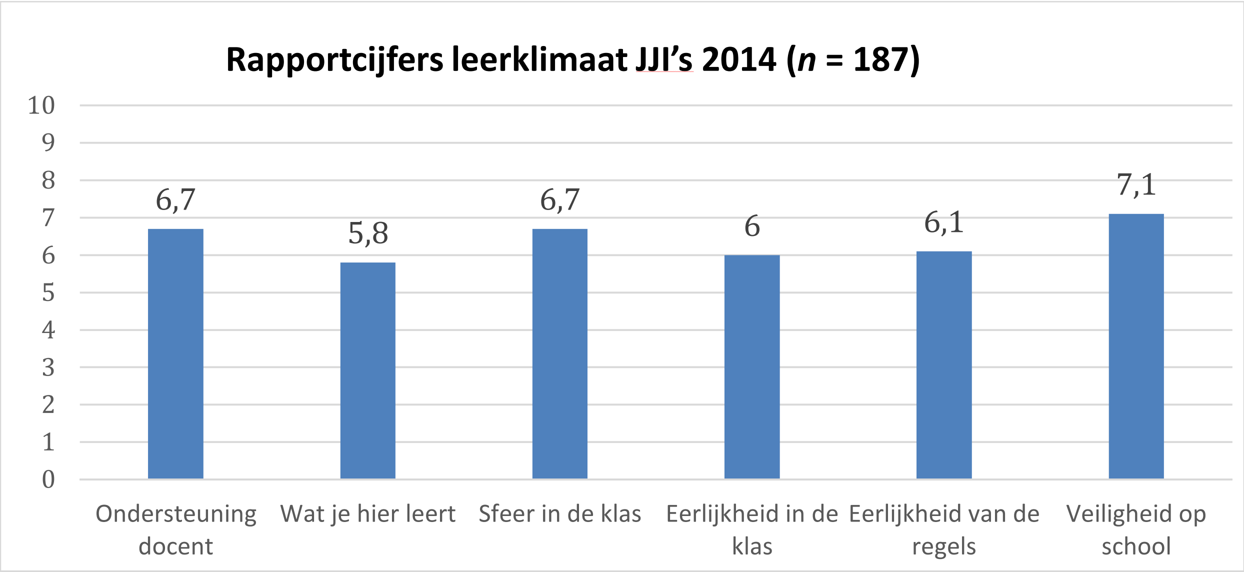
De veiligheid op de scholen in de JJI's wordt bovengemiddeld beoordeeld. De veiligheid wordt echter wel minder positief beoordeeld dan door de referentiegroep. De jongeren van de JJI scholen zijn significant minder positief over de totale veiligheid (t-toets: t = -2.177, p = .030, df = 330). Daarnaast beoordelen zij de veilige atmosfeer ook significant lager dan de referentiegroep (t-toets: t = -2.316, p = .021, df = 345).

Naast de schaalscores hebben de jongeren de elementen van het leefklimaat met een rapportcijfer beoordeeld. In Tabel 16 zijn de resultaten weergegeven. Uit de resultaten blijkt dat alle elementen met een voldoende beoordeeld worden. De jongeren beoordelen de veiligheid op school het hoogste (M = 7.1). Daarnaast beoordelen zij de ondersteuning van de docent (M = 6.7) en de sfeer in de klas (M = 6.7) ook met een ruimvoldoende. Het element 'wat je hier leert' wordt het laagst beoordeeld (M = 5.8).

Grafiek 15. *Scores op de Leerklimaatvragenlijst van de jongeren uit de JJI's in 2014 in vergelijking met de resultaten referentiegroep leerklimaat bestaande uit verschillende residentiele scholen (n = 461).*



Tabel 16. Rapportcijfers van de jongeren op de elementen van het leerklimaat

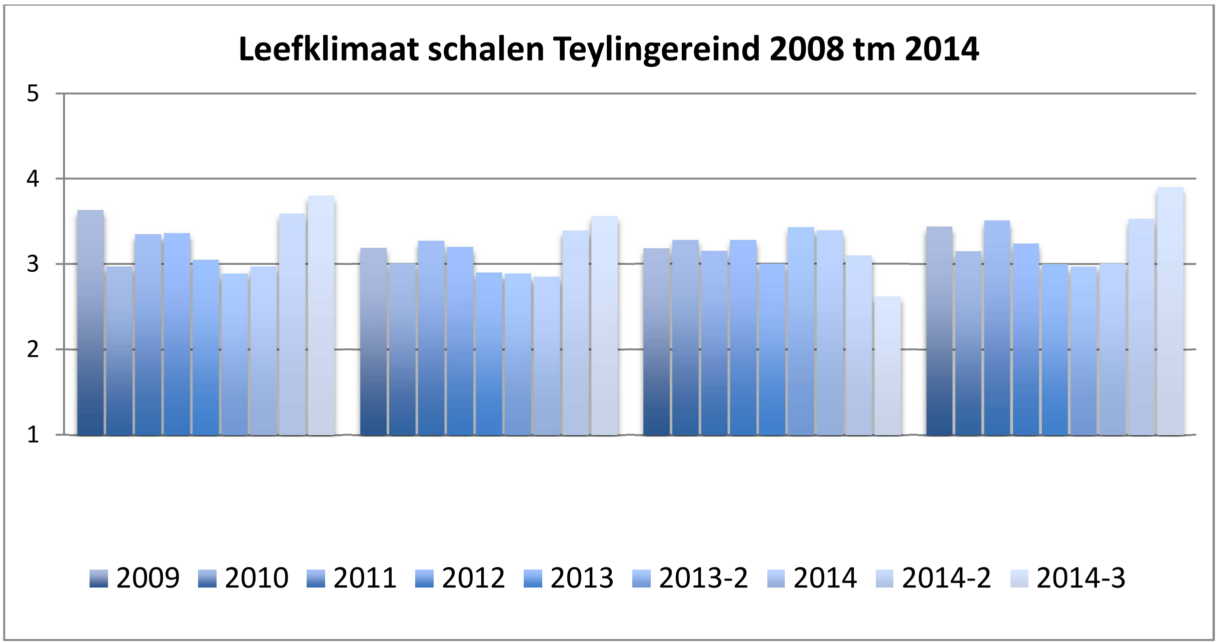


Conclusie

Uit de resultaten blijkt dat de Justitiële Jeugdinrichtingen het positieve resultaat voor het leefklimaat van 2013 hebben kunnen volhouden en er is zelfs een kleine verbetering zichtbaar. We zien ten opzichte van vorig jaar ook dat de drie grote instellingen in staat zijn geweest het leefklimaat te verbeteren.

Het onderzoek laat tevens zien dat het jaarlijks meten (of meer keer per jaar meten) en actief terugkoppelen van resultaten mogelijk een positieve invloed heeft op het leefklimaat. Als voorbeeld worden met toestemming van de directeur de resultaten van FC Teylingereind over tijd weergegeven (Grafiek 17). Er is te zien dat het leefklimaat over de tijd verbetert en ook vastgehouden kan worden. Esther Overweter, directeur FC Teylingereind, geeft hierover aan: '*de gestructureerde aandacht voor het leefklimaat: het meten en vervolgens het terugkoppelen naar alle betrokkenen in overleg met de onderzoekers is een cruciale bouwsteen in het werken aan een positief leefklimaat. Het leefklimaat biedt een spiegel aan de inrichting waar het gaat om medewerkerstevredenheid en betrokkenheid, leiderschap, verzuim onder medewerkers en het vermogen om te reflecteren en te leren. Het biedt de inrichting handvatten om per team een plan van aanpak te maken: specifiek en op maat*'.

Grafiek 17. *Gemiddelde scores op de schalen van het leefklimaat van 2008 tot en met 2014 bij Teylingereind*



Gekeken naar de totaal uitkomsten voor het leefklimaat zijn de verschillen tussen de instellingen klein. Op de schaalscores zien we verschillen. Zo zijn jongeren gemiddeld meer tevreden over de ondersteuning van de medewerkers bij de instellingen Amsterbaken, Eikenstein, Hartelborgt, Juvaid en Teylingereind. Bij de instellingen Eikenstein, Den Hey-Acker, Juvaid, JJI Lelystad en Teylingereind zijn de jongeren gemiddeld meer tevreden over de mogelijkheden tot groei. Alleen bij Teylingereind wordt er minder repressie ervaren door de jongeren in vergelijking met het gemiddelde van de JJI's in 2013. De schaal sfeer wordt door de jongeren van Eikenstein, Juvaid en Teylingereind gemiddeld positiever beoordeeld. Uit de resultaten blijkt, evenals vorig jaar, dat de langverblijf groepen extra aandacht behoeven wat betreft de waardering voor de ondersteuning door de medewerkers. De uitkomsten duiden op een ervaren gebrek aan perspectief bij de jongeren, dat zij zich terug trekken waarbij zij ervaren dat de medewerkers weinig contact met hen maken. Er worden echter ook hier verschillen gezien tussen de leefgroepen voor langverblijf en kortverblijf.

De gevonden verschillen zijn aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan over oorzaken en aanpak. De grootste verschillen worden gezien tussen leefgroepen binnen instellingen. Mede daarom was er in 2014 extra aandacht voor de terugkoppeling per leefgroep. Met behulp van handzame

‘folders’ zijn de resultaten per team besproken hetgeen leidde tot gezamenlijk geformuleerde doelen en aanpak. In bijlage 2 is een voorbeeld folder opgenomen.

Het werkklimaat wordt door de medewerkers over het algemeen positief beoordeeld. Zij geven aan dat zij ondanks de onzekere tijd voor een aantal JJI’s toch positief zijn over de toekomst van het werk. Medewerkers geven aan betrokken te zijn bij de jongeren en tevreden te zijn over hun werk. Medewerkers ervaren gemiddeld positief leiderschap van hun leidinggevenden, een combinatie van inspirerend en structurerend leiderschap. De metingen laten ook verschillen per team zien. Opvallend is daarbij de combinatie van een negatiever werkklimaat en meer passief of juist te controlerend leiderschap en tevens een negatiever leefklimaat.

Met betrekking tot het leerklimaat blijkt er een gemiddelde goede rapportscore is voor het leerklimaat. Ook uit eerder onderzoek (rapportage justitiële jeugdinrichtingen 2013) bleek dat de meeste jongeren gemotiveerd waren voor school. Er zijn wel aandachtspunten. De ondersteuning door de docent, de manier waarop jongeren met elkaar om gaan in de klas en wat de jongeren kunnen leren op school kunnen misschien beter. De leerlingen ervaren in onvoldoende mate mogelijkheden tot groei. Dit lijkt te verbinden aan de feitelijke mogelijkheden en de inrichting van het VSO-onderwijs in de JJI’s. De mogelijkheden tot het behalen van een diploma (met name voor de kortverblijf) of de bruikbaarheid van de geboden leerstof in relatie tot de cognitieve vermogens van de jongeren en het perspectief tijdens de scholing op het vinden van een passende (vervolg)opleiding en/of werk zijn voor deze groep soms niet voldoende duidelijk. Dat is niet te wijten aan de JJI’s, maar gebrek aan perspectief heeft zijn weerslag in de dagelijkse omgang met leraren en (traject-) begeleiders waardoor een vicieuze cirkel ontstaat. De veiligheid op de JJI scholen wordt door de jongeren als bovengemiddeld ervaren, in vergelijking met de referentiegroep zijn de jongeren echter wel minder tevreden over de veilige atmosfeer op school.

De mogelijkheden tot groei en de mate van ondersteuning zijn dan ook aandachtspunten voor de toekomst. Uit veel buitenlands onderzoek blijkt een sterke relatie tussen scholing en probleemgedrag (Pinker, 2011). Uit recente nog niet gepubliceerde onderzoeksgegevens van Van der Helm en Stams blijkt dat het leerklimaat in de klas een belangrijke voorspeller kan zijn voor het ontstaan dan wel bestendigen van criminele cognities.

Concluderend

Concluderend kan gesteld worden dat de justitiële jeugdinrichtingen actief bezig zijn met het leef-, leer- en werkklimaat. Het delen van resultaten van de verschillende instellingen biedt mogelijkheid om als instellingen met elkaar in gesprek te gaan. Gezien de verschillen per leefgroep is het ook van groot belang om binnen de instellingen met elkaar in gesprek te gaan. Er is een positieve verbetering te zien in het algemene beeld van het leefklimaat in de instellingen. Door de terugkoppeling per leefgroep kunnen medewerkers inspelen op de resultaten en hierover in gesprek gaan. Komend jaar zal er extra ingezet worden op de respons van de jongeren. Specifiek voor de jongeren wordt er ook een folder ontwikkeld aan de hand waarvan met hen over de onderzoeksresultaten kan worden gesproken. Onderzoek naar het verbeteren van het leef- en leerklimaat voor langverblijf wordt geïntensiveerd. De Hogeschool Leiden onderzoek in haar Sia- Raak programma ‘ik ga toch weer naar school’ naar ingangen om het leerklimaat te verbeteren. Daarnaast worden in verschillende instellingen metingen verricht om zo te komen tot een evidence based methode voor het verbeteren of optimaliseren van de teamsamenwerking.

Referenties Leef-, Werk- en Leerklimaat

Ackerman, S. J. & Hilsenroth, M. J. (2003). A review of therapist characteristics and techniques positively impacting the therapeutic alliance. *Clinical psychology review, 23*, 1-33.

Anderson, G. J. (1970). Effects of classroom social climate on individual learning. *American Educational Research Journal, 7,* 135-152.

Anderson, J. R. (1982). Acquisition of cognitive skill. *Psychological Review, 89,* 369-406.

Bal, M., Jansen, P., Van der Velde, M., De Lange, A., & Rousseau, D. (2010). De rol van toekomstperspectief in het psychologisch contract van oudere werknemers. *Organisatie en Management, 84,* 381-394.

Bass, B. M. & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications.* The Free Press, New York, NY.

Beld, M., van der Helm, G. H. P., De Swart, J. & Stams, G. J. J. M (2013, submitted). Back to school, measuring classroom in (semi) secure and correctional prison schools.

Boekee, I. (2010). Angst de Baas, invloed van het therapeutisch leefmilieu op pedagogisch medewerkers binnen justitiële jeugdinrichting. (masterscriptie) Leiden: Hogeschool Leiden.

Brand, E. F. J. M. & Van den Hurk, A. A. (2008). *10 Jaargangen PIJ-ers: Kenmerken en veranderingen*. Den Haag: DJI.

Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. In R. Vasta (Ed.). *Six theories of child development: Revised formulations and current issues (pp. 187-249).* London: Jessica Kingsley.

Bugental, D. (2009). Predicting and preventing Child Maltreatment, a biocognitive transactional approach. In: Sameroff, A.J. (ed.). *Transactional Models of Development.* Washington: APA.

Buljac, M. (2012). Healthy teams: analyzing and improving team performance in long-term care. (proefschrift) Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Buljac, M. & Van Wijngaarden, J. (2009). De weg naar een effectiever werkerns team. *Jeugd en Co Kennis, 3,* 23-26.

Centraal Bureau voor Statistiek (2012). Jaarboek in cijfers 2012. Op 1 februari 2013 verkregen via: http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/3036B4E1-A671-4C9E-95BF-90C0493B4CD9/0/2012f162pub.pdf

Clark Craig, S. (2004). Rehabilitation versus control: an organizational theory of prison management. *The Prison Yournal, 84,* 928-1148.

Cohen, J. (1992). “A Power Primer”. *Psychological Bulletin, 112,* 155-159.

Cullen, F. & Gendreau, P. (2001). From nothing works to What Works: Changing professional ideology in the 21st century. *The Prison Journal, 81,* 313-338.

De Baat, M., Messing, C., & Prins, D. (2013). *Wat werkt bij schoolverzuim en vroegtijdig schoolverlaten?*
Den Haag: Nederlands Jeugd Instituut.

De Dreu, C. K. W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S., & Nauta, A. (2001). A theory-based of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 645-668.

De Dreu, C. K. W., Giebels, E., & Van de Vliert, E. (1998). Social motives and trust in integrative negotiation: The disruptive effects of punitive capability. *Journal of Applied Psychology, 83,* 408-422.

Donkers, A., & Vermulst, A. A. (2011). *Klimaatschaal. Meetinstrument voor het vaststellen van het klimaat in de klas voor de bovenbouw van het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het*

middelbaar onderwijs. Oss/Uden.
Fast, N. J. & Chen, S. (2009). When the boss feels inadequate: Power, incompetence and aggression. *Psychological Science, 20,* 1406-1413.
Fiedler, F. E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology, 1,* 149-190.
Goldfried, M. & D'Zurilla, T. A. (1969). A behavioural-analytic model for assessing competence. In C. Spielberger (Ed.). *Current topics in clinical and community psychology (Vol. 1).* New York: Academic Press.
Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.
Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactioneel versus transformationeel leiderschap: een analyse van de MLQ in de Nederlandse situatie. *Gedrag en Organisatie, 7*, 155-166.
Haslam, S. A., (2004). *Psychology* in organizations. The social identity approach. London: Sage.
Janzing, C, & Kerstens, J. (2005). *Werken in een therapeutisch milieu.* Houten: Bohn Stafleu.
Kaal, H. (2011, juni 16-17). Gedetineerden met licht verstandelijke beperking. Leiden: NVK-congres.
Kaal, H. L., Brand, E. F. J. M., & Van Nieuwenhuijzen, M. (2012). 11th International Conference on the Care and Treatmentof Offenders with a Learning Disability. *Intellectually disabled and non-intellectually disabled serious juvenile offenders compared: similar but (very) different.* Northumbria University, Newcastle, UK.
Maras, P., Demetre, J., Moon, A., & Tolmie, A. (Eds.) (2012). *Psychology and antisocial behaviour in school.* Aberystwyth: Cambrian Printers.
Patterson, G. R. (1982). *Coercive Family Process.* Eugene, OR: Castalia Publishing Company.
Patterson, G. R., DeBaryshe, B. D., & Ramsey, E. A. Developmental perspective on antisocial behavior. *American Psychologist, 44,* 329-335.
Pinker, S. (2011). The better angels of our nature: The decline of violence in history and its causes. New York: Penguin.
Ros, N. M., Van der Helm, G. H. P., Wissink, I., Stams, G. J. J. M., & Schaftenaar, P. (2013). Institutional climate and aggression in a secure psychiatric setting. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*.
Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1992). *Pygmalion in the classroom* (Expanded ed.). New York: Irvington.
Sameroff, A. J. (2009). Transactional models of development. Washington, WA: APA.
Sameroff, A. (Eds). (2009). *The transactional model of development: How children and contexts shape each other.* Washington, DC: American Psychological Association.
Smits, J. A. E. & Vorst, H. C. M. (1994). *SchoolVragenLijst (SVL).* Amsterdam: Hartcourt Test Publishers.
Soeverein, F. A., Van der Helm, G. H. P. , & Stams, G. J. J. M. (2013). 'Nothing works' in secure residential care? *Children and Youth Services Review*, 1941-1945.
Stam, J. & Vreeburg – Van der Laan, E. J. M. (2013). *Van leerplicht naar leerrecht. Adviesrapport over waarborging van het recht op onderwijs naar aanleiding van het onderzoek naar thuiszitters.* Den Haag: De Kinderombudsman.
Steurer, S. (1996). Correctional education: A worthwhile investment. Geraadpleegd via: http://novel.nifl.gov/nalld/VOL3NO2.HTM.
Vacca, J. (2008). Crime can be prevented if schools teach juvenile offenders to read. *Children and Youth Services Review, 30,* 1055-1062.
Van der Helm, G. H. P. (2011). *First do no harm.* (proefschrift). Amsterdam: Vrije Universiteit.
Van der Helm, G. H. P. & Austmann, B. (2012). Meester en hulpverlener. De rol van de docent in de gesloten jeugdzorg. Sozio,
Van der Helm, G. H. P., Matthys, W., Moonen, W., Giesen, N, Heijde, E. S., & Stams, G. J. J. M. (2013).
Measuring inappropriate responses of adolescents to problematic social situations in secure institutional and correctional youth care: A validation study of the TOPS-A. *Journal of Interpersonal Violence, 28,* 1579-1595.

Van der Helm, G. H. P., Stams, G. J. J. M., Van der Stel, J. C., Van Langen, M. A. M., & Van der Laan, P. (2011d). Group climate and empathy in a sample of incarcerated boys. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 56*, 1149-1160.

Van der Helm, G. H. P. & Stams, G. J. J. M. (2012). Conflict and coping by incarcerated clients and groupworkers in secure residential facilities. In K. &. Oei, *Progression in Forensic Psychiatry: About Boundaries.* Amsterdam: Kluwer.

Van der Helm, G. H. P., Klapwijk, M., Stams, G. J. J. M., & Van der Laan, P. H. (2009). 'What works' for juvenile prisoners: the role of group climate in a youth prison. *Journal of Children's Services*, *4,* 36-48.

Van der Helm, G. H. P., Stams, G. J. J. M., & Van der Laan, P. H. (2011c). Measuring group climate in prison. *The Prison Journal, 91,* 158-177.

Van der Helm, G. H. P., Stams, G. J. J. M., Van Genabeek, M., & Van der Laan, P. H. (2011c). Group climate, personality, and self-reported aggression in incarcerated male youth. *Journal of Forensic Psychiatry and Psychology*, *1,* 23-39.

Van der Helm, G. H. P., Boekee, I., Stams, G. J. J. M. & Laan, P. H., van der (2011a). Fear is the key. Keeping the balance between flexibility and control in Dutch youth prison. *Journal of Children□s Service, 4,* 248-263.

Van der Helm, G. H. P., & Hanrath, J. (2011). *Wat werkt binnen de gesloten jeugdzorg.* Amsterdam: SWP.

Van der Helm, G. H. P., Tol, N., van, Scheppingen, L., van, Miert, V. S. L., van, Dekker, A. L., & Stams, G. J. J. M. (in press). Measuring team functioning in secure residential care: a validation Study of the Pantrix.

Jansen, P. G. W., & Zaal, J. N. (1984). *Handleiding TABOK. Uitsprakenlijst taakbeleving en organisatieklimaat.* Den Haag: Rijks Psychologische Dienst.

Van der Laan, P. H., Slotboom, A. & Stams, G. J. J. M. (2010). Wat werkt? Bijdragen aan het terugdringen van recidive. In P.J. van Koppen, H. Merkelbach, M. Jelicic & J. de. Keijser (Eds.), Reizen met mijn rechter: Psychologie van het recht (pp. 987-1002). Deventer: Kluwer.

Lambert, E. G., Altheimer, I., Hogan, N. L. & Barton-Bellessa, S. M. (2011). Correlates of Correctional Orientation in a Treatment -Oriented Prison: A Partial Test of Person-Environmental Fit Theory. *Criminal Justice and Behavior, 38,* 453-470.

Lange, A., Pahlich, A., Sarucco, M., Smits, G. Dehghani, B., & Hanewald, G. (1995). Psychometric characteristics and validity of the Dutch adaptation of the Buss- Durkee Hostility Inventory (the BDHI- D). *Behaviour research and therapy, 33,* 223-227.

Miers, A. C. (2010). *Bias or Reality? Negative perceptions of ambiguous social cues, social performance and physical arousal in socially anxious youth.* Leiden: Universiteit Leiden.

Ostrowsky, M. K. (2010). Are violent people more likely to have low self-esteem or high self-esteem? *Aggression and Violent Behavior, 15,* 69-75.

Perelman, A. M. & Clements, C. B. (2004). Beliefs about what works in juvenile rehabilitation. *The Prison Journal, 84,* 452-71.

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Sato, W., Uono, S., Matsuura, N., & Toichi, M. (2009). Misrecognition of facial expressions in delinquents. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 3*, 627-636.

Schein, E. H. (1996). Culture: the missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly, 41,* 229-240.

Schein, E. H. (1997). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

Schubert, C. A., Mulvey, E. P., Loughran, T. A.,& Loyosa, S. H. (2012). Perceptions of institutional experience and community outcomes for serious adolescent offenders. *Criminal Justice and Behavior, 39,* 71-93.

Steenhuisen, E., Zwart, L., de, & Visser, J. (2011). Verloop in de jeugdzorg: cijfers en redenen van vertrek. Amsterdam: TNS Consult.

Thomaes, S., Bushman, B. J., Stegge, H., & Olthof, T. (2008). Trumping shame by blasts of noise: Narcissism, self-esteem, shame, and aggression in young adolescents. *Child Development, 79,*

1792-1801.
Veldhoven, M., van & Meijman, T. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
Verhoef, J., Govers-Vreeburg, E. J. E., & Lubbersen, D. M. S. (2011). *Hoera! Ik ga weer naar school/ Leerlingen met psychische of gedragsproblemen die thuiszitten.* Den Haag: de Nationale ombudsman.
Vreugdenhil, C., Doreleijers, Th. A. D, Vermeiren, R., Wouters, L. F. J. M., & Van den Brink, W. (2004). Psychiatric Disorders in a Representative Sample of Incarcerated Boys in The Netherlands. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 43*, 97-104.
White, H. R., Shi, J., Hirschfield, P. , Mun, E. I., & Loeber, E. R. (2009). Effects of institutional confinement for delinquency on levels of anxiety and depression among male adolescents. *Youth Violence and Juvenile Justice, 8,* 295-313.
Wilson, S. J., & Lipsey, M. W. (2007). School-based interventions for aggressive and disruptive behavior: Update of a meta-analyses. *Amarican Journal of Preventive Medicine, 33*, 130-143.
Witvliet, M., Van Lier, P. A. C., Brendgen, M., Koot, H. M., & Vitaro, F. (2010). Longitudinal associations between clique membership status and internalizing and externalizing problems during late childhood. *Journal of Clinical Child Adolescent Psychology, 39,* 693-704.
Zacher, H., Heusner. S., Schmitz, M., Zwierzanksa, M. M., & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior, 76,* 374-386.

Bijlage 1

Tabel 1. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de jongeren uit de JJI's in 2014 in vergelijking met de resultaten van de JJI's in 2013 (N = 247)*

	JJI's 2014 (*N* = 242)					
Schaal	*N*	*M*	*SD*	*M* JJI's 2013	*SD* JJI's 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	213	3.37	.95	3.27	.92	.11
Groei	225	3.24	1.08	3.14	1.07	.09
Repressie	227	3.23	.78	3.21	.75	.03
Sfeer	231	3.39	.93	3.28	.89	.12
Totaal leefklimaat	198	3.19	.80	3.13	.78	.08

Tabel 2. *Scores op de leefklimaatvragenlijst van de jongeren van de kortverblijf- en langverblijf groepen in de JJI's in 2014.*

	Langverblijf (*N* = 84)			*Kortverblijf* (*N* = 88)			
Schaal	*N*	*M*	*SD*	*N*	*M*	*SD*	*d*
Leefklimaat							
Ondersteuning	79	3.11	.94	79	3.49	.98	-.40
Groei	82	3.08	1.08	84	3.22	1.01	-.13
Repressie	80	3.27	.77	87	3.17	.71	.14
Sfeer	84	3.30	.95	88	3.42	.91	-.13
Totaal leefklimaat	72	3.03	.81	74	3.27	.77	-.30

Tabel 3. *Rapportcijfers op de elementen van het leefklimaat gegeven door de jongeren en de pedagogisch medewerkers*

	Jongeren			Medewerkers			
Elementen van het leefklimaat	*N*	*M*	*SD*	*N*	*M*	*SD*	*d*
De ondersteuning die je krijgt van de pedagogisch medewerkers	233	6.4	2.19	199	7.4	.94	-.59
In hoeverre de jongeren voldoende vaardigheden aanleren tijdens verblijf	229	5.5	2.64	198	6.4	1.04	-.45
De sfeer op de groep	236	6.7	2.30	198	7.2	.99	-.28
Eerlijkheid op de groep (jongeren)	233	5.6	2.50	-	-	-	-
Eerlijkheid van de regels op de groep (jongeren)	231	5.7	2.67	-	-	-	-
Structuur op de groep	-	-	-	199	7.1	1.11	-
Flexibiliteit op de groep	-	-	-	198	7.0	1.16	-
Mate van afwezigheid van repressie op de groep	-	-	-	193	6.9	1.15	-

Tabel 4. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Amsterbaken meting 3 in vergelijking met de scores van alle JJI's in 2013 (n = 247),*

	Amsterbaken (*n* = 15)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI's 2013	*SD* JJI's 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	15	3.53	.99	3.27	.92	.27
Groei	15	2.87	.95	3.14	1.07	-.27
Repressie	15	3.39	.58	3.21	.75	.27
Sfeer	15	3.44	.88	3.28	.89	.18
Totaal leefklimaat	15	3.12	.72	3.13	.78	-.01

Tabel 5. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Eikenstein in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

	Eikenstein (*n* = 14)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* *JJI's 2013*	*SD* *JJI's 2013*	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	13	3.77	.70	3.27	.92	.61
Groei	14	3.53	.71	3.14	1.07	.43
Repressie	13	3.35	.80	3.21	.75	.18
Sfeer	14	3.48	.68	3.28	.89	.25
Totaal leefklimaat	12	3.38	.56	3.13	.78	.37

Tabel 6. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de Hartelborgt in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

	Hartelborgt (*n* = 50)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* *JJI's 2013*	*SD* *JJI' 2013*	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	46	3.49	0.97	3.27	.92	.23
Groei	49	3.23	1.02	3.14	1.07	.09
Repressie	50	3.28	0.76	3.21	.75	.10
Sfeer	50	3.42	0.90	3.28	.89	.15
Totaal leefklimaat	45	3.24	0.83	3.13	.78	.13

Tabel 7. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van den Hey Acker in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

		Hey Acker (*n* = 31)				
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* *JJI's 2013*	*SD* *JJI's 2013*	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	29	3.30	.95	3.27	.92	.03
groei	29	3.35	1.19	3.14	1.07	.19
repressie	31	3.49	.82	3.21	.75	.36
sfeer	30	3.33	.84	3.28	.89	.06
Totaal leefklimaat	26	3.09	.85	3.13	.78	-.05

Tabel 8. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van de Hunnerberg in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

		De Hunnerberg (*n* = 30)				
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* *JJI's 2013*	*SD* *JJI's 2013*	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	29	2.79	.90	3.27	.92	-.53
groei	29	2.84	1.11	3.14	1.07	-.28
repressie	29	3.33	.63	3.21	.75	.17
sfeer	30	2.93	1.07	3.28	.89	-.36
Totaal leefklimaat	27	2.79	.79	3.13	.78	-.43

Tabel 9. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Juvaid in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

	Juvaid (n = 17)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI's 2013	*SD* JJI's 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	13	3.62	.80	3.27	.92	.41
Groei	14	3.43	.82	3.14	1.07	.30
Repressie	13	3.25	.60	3.21	.75	.06
Sfeer	14	3.45	.88	3.28	.89	.19
Totaal leefklimaat	12	3.32	.43	3.13	.78	.30

Tabel 10. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van het Keerpunt in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

	Keerpunt (*n* = 10)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI's 2013	*SD* JJI's 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	10	2.86	.85	3.27	.92	-.45
Groei	9	2.67	1.05	3.14	1.07	-.44
Repressie	10	3.51	.62	3.21	.75	.40
Sfeer	10	3.20	.73	3.28	.89	-.09
Totaal leefklimaat	9	2.77	.74	3.13	.78	-.47

Tabel 11. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van JJI Lelystad in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013 (n = 247)*

	JJI Lelystad (*n* = 48)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI 2013	*SD* JJI 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	40	3.36	.82	3.27	.92	.10
Groei	45	3.39	1.00	3.14	1.07	.24
Repressie	44	3.18	.80	3.21	.75	-.04
Sfeer	45	3.42	.83	3.28	.89	.16
Totaal leefklimaat	37	3.28	.63	3.13	.78	.21

Tabel 12. *Scores op de Leefklimaatvragenlijst van Teylingereind meting 3 in vergelijking met de referentiegroep van DJI 2013*

	Teylingereind meting 3 (*n* = 25)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI 2013	*SD* JJI 2013	*d*
Leefklimaat						
Ondersteuning	21	3.80	1.09	3.27	.92	.52
Groei	24	3.56	1.38	3.14	1.07	.34
repressie	25	2.62	.77	3.21	.75	-.77
sfeer	25	3.90	1.07	3.28	.89	.63
Totaal leefklimaat	20	3.66	1.03	3.13	.78	.58

Tabel 13. *Gemiddelde scores en standaarddeviaties van de medewerkers op de schalen van het werkklimaat van de JJI's in 2014 in vergelijking met de gemiddelde scores van de medewerkers van de JJI's in 2013 (n = 38)*

	JJI's 2014 (N = 201)					
Werkklimaatschalen	*n*	*M*	*SD*	*M* JJI's 2013	*SD* JJI's 2013	*d*
Werkgeversverplichtingen						
Sociaal-emotionele contractvervulling	197	3.97	.52	3.93	.53	.08
Ontwikkelingscontractvervulling	199	3.21	1.09	2.83	.95	.37
Economische contractvervulling	191	3.11	.83	3.07	.80	.05
Werknemersverplichtingen						
Inrolverplichtingen	197	4.33	.51	4.45	.52	-.23
Extrarolverplichtingen	195	4.00	.53	4.17	.47	-.34
Proactief gedragsverplichtingen	197	4.34	.52	4.30	.54	.08
Toekomstperspectief	199	3.13	1.09	2.72	.92	.41
Leiderschap afdelingshoofd						
Passief leiderschap	145	2.33	.79	2.34	.75	-.01
Controlerend leiderschap	146	3.78	.90	3.45	.75	.40
Inspirerend leiderschap	147	3.71	.78	3.68	.67	.04
Leiderschap gedragsdeskundige						
Passief leiderschap	143	2.37	.85	2.50	.77	-.16
Controlerend leiderschap	148	3.44	.96	3.24	.70	.24
Inspirerend leiderschap	143	3.59	.72	3.35	.70	.34
Team functioneren						
Positief team functioneren	195	3.77	.69	3.80	.73	-.04
Negatief team functioneren	191	2.91	.71	2.85	.73	.08
Werkmotivatie						
Tevredenheid	194	4.06	.56	4.13	.53	-.13
Betrokkenheid	193	4.28	.47	4.32	.47	-.09
Werkdruk	194	3.26	.64	3.18	.68	.12
Verandering	198	2.59	.61	-	-	-
Gedeelde visie	197	3.76	.67	3.94	.67	-.27
Commitment	197	3.24	.65	3.58	.61	-.54
Werkomgeving	199	3.77	.55	4.04	.63	-.46

Tabel 14. *Gemiddelde scores en standaarddeviaties van de medewerkers op de schalen van het werkklimaat van de JJI's in 2014 in vergelijking met de referentiegroep (n = 470)*

	JJI's 2014 (*n* = 201)					
Werkklimaatschalen	*n*	*M*	*SD*	*M* ref. groep	*SD* ref. groep	*d*
Werkgeversverplichtingen						
Sociaal-emotionele contractvervulling	197	3.97	.52	3.81	.56	.30
Ontwikkelingscontractvervulling	199	3.21	1.09	2.89	1.00	.31
Economische contractvervulling	191	3.11	.83	3.02	.78	.11
Werknemersverplichtingen						
Inrolverplichtingen	197	4.33	.51	4.37	.47	-.08
Extrarolverplichtingen	195	4.00	.53	3.92	.54	.15
Proactief gedragsverplichtingen	197	4.34	.52	4.26	.55	.15
Toekomstperspectief	199	3.13	1.09	2.92	.95	.21
Leiderschap afdelingshoofd						
Passief leiderschap	145	2.33	.79	2.55	.80	-.28
Controlerend leiderschap	146	3.78	.90	3.33	.91	.50
Inspirerend leiderschap	147	3.71	.78	3.40	.78	.40
Leiderschap gedragsdeskundige						
Passief leiderschap	143	2.37	.85	2.43	.74	-.08
Controlerend leiderschap	148	3.44	.96	3.24	.91	.21
Inspirerend leiderschap	143	3.59	.72	3.46	.74	.18
Team functioneren						
Positief team functioneren	195	3.77	.69	3.84	.66	-.10
Negatief team functioneren	191	2.91	.71	2.64	.74	.37
Werkmotivatie						
Tevredenheid	194	4.06	.56	4.06	.53	0
Betrokkenheid	193	4.28	.47	4.13	.51	.31
Werkdruk	194	3.26	.64	3.35	.62	-.14
Verandering	198	2.59	.61	2.55	.56	.07
Gedeelde visie	197	3.76	.67	3.56	.72	.29
Commitment	197	3.24	.65	3.22	.59	.03
Werkomgeving	199	3.77	.55	3.80	.57	-.05

Tabel 15. *Scores op de Leerklimaatvragenlijst van de jongeren uit de JJI's in 2014 in vergelijking met de resultaten referentiegroep leerklimaat bestaande uit verschillende residentiele scholen (n = 461).*

	JJI 2014 (*n* = 194)					
Schaal	*n*	*M*	*SD*	*M* ref. Groep residentieel (n = 461)	*SD* ref. Groep residentieel	*d*
Leerklimaat						
Ondersteuning docent	194	3.53	1.13	3.86	1.08	-.30
Disruptief gedrag	193	2.10	1.14	2.17	1.05	-.06
Positieve groepsdynamiek	187	3.56	1.10	3.86	.93	-.29
Leeratmosfeer in de klas	193	3.23	1.00	3.05	1.02	.18
Groei in de klas	183	3.17	1.17	3.55	1.18	-.32
Totaal leerklimaat	176	3.51	.74	3.65	.71	-.19
Veiligheid						
Fysieke veiligheid	189	4.22	1.08	4.29	.90	-.07
Veilige atmosfeer	177	3.35	.92	3.54	.93	-.21
Totaal veiligheid	176	3.61	.81	3.77	.78	-.20

Tabel 16. Rapportcijfers van de jongeren op de elementen van het leerklimaat

	JJI 2014		
Elementen van het leerklimaat	*N*	*M*	*SD*
De ondersteuning die je krijgt van de docenten	187	6.7	2.30
Wat je hier leert	185	5.8	2.60
De sfeer in de klas	187	6.7	2.35
Eerlijkheid in de klas	182	6.0	2.52
De regels in de klas	184	6.1	2.54
De veiligheid op school	186	7.1	2.57

Bijlage 2 Voorbeeldfolder

hogeschool Leiden

Onderzoek leefklimaat

Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen hoe de jongeren het leefklimaat op de leefgroepen ervaren. Het onderzoek is een samenwerking tussen de Hogeschool Leiden, Universiteit van Amsterdam en de Hogeschool Windesheim.

Leefgroep X

Inleiding: Het Leefklimaat

Het meten van het leefklimaat is van belang, omdat uit eerder onderzoek van van der Helm is gebleken dat het leefklimaat invloed heeft op de behandelmotivatie, agressie, interne locus of control (mate waarin jongeren menen zelf verantwoordelijk te zijn voor het eigen gedrag), dysfunctionele- en criminele cognities bij de jongeren (Soeverijn, van der Helm en Stams, 2013).

Het onderzoek naar het leefklimaat bij JJI X is uitgevoerd in september 2014. In totaal hebben 50 jongeren deelgenomen aan het onderzoek. Uit de analyse van de onderzoeksresultaten blijkt dat de jongeren in vergelijking met de normgroep een iets positiever leefklimaat ervaren. De jongeren zijn met name positiever over de ondersteuning van de pedagogisch medewerkers. Op de overige schalen zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden. In vergelijking met de vorige meting is geen noemenswaardig verschil gevonden voor het totale leefklimaat. De Jongeren ervaren wel iets meer repressie en een iets minder fijne sfeer.

Beschrijving leefklimaat

Het leefklimaat kan variëren van gesloten en repressief naar open en therapeutisch. Een open leefklimaat wordt gekenmerkt door een veilige en gestructureerde omgeving, waarin er veel aandacht is voor de individuele behandeling van de jongeren, een goede sfeer heerst, de jongeren het idee hebben dat ze dingen (kunnen) leren en een goede balans is tussen flexibiliteit en controle. Bij een gesloten en repressief leefklimaat is alles tegenovergesteld. Er is dan sprake van een onevenwichtige machtsbalans, een gebrek aan wederzijds respect en een nadruk op regels en straffen. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat een open leefklimaat bijdraagt aan een positief behandelresultaat. Een gesloten leefklimaat daarentegen kan leiden tot een afname van behandelmotivatie, meer agressief gedrag van jongeren en emotionele instabiliteit bij jongeren.

Een open leefklimaat kan bijvoorbeeld worden verkregen door: rechtvaardige regels op te stellen en die consequent na te leven, de behandeling en bejegening specifiek te richten op de individuele problematiek van de jongeren, de jongeren de ruimte geven om te laten oefenen met nieuwe vaardigheden en gedrag, aandacht te hebben voor vooruitgang van de jongeren en deze te bekrachtigen, te zorgen voor positief contact met de jongeren en een goede en open communicatie en samenwerking binnen het team.

De kwaliteit van het leefklimaat op de leefgroep kan gemeten worden met het Prison Group Climate Instrument, ontwikkeld door Van der Helm (2011). Dit instrument onderscheidt vier elementen van het leefklimaat, namelijk *Ondersteuning*, *Groei*, *Repressie* en *Sfeer*. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 = 'helemaal niet van toepassing' tot 5 = 'helemaal wel van toepassing'. Daarnaast is aan de jongeren gevraagd om de elementen van het leefklimaat te beoordelen met een rapportcijfer.

Groei

De schaal *Groei* verwijst naar de mate waarin jongeren het idee hebben dat ze vooruit gaan tijdens het verblijf. Dit kan worden bereikt door individuele leerdoelen op te stellen, gericht op de problematiek van de jongeren. Het is belangrijk dat de jongeren ervaren dat ze nuttige dingen leren om toe te werken naar een leven zonder criminaliteit. Voorbeeld van vragen die worden gesteld zijn: 'ik weet waar ik hier aan werk', en 'ik leer hier hoe ik buiten weer aan de slag kan'.

Ondersteuning

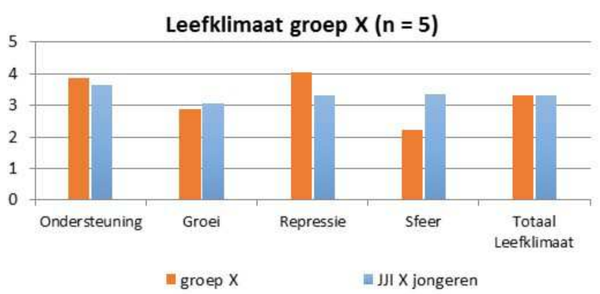
De schaal *Ondersteuning* heeft betrekking op de mate van responsiviteit die jongeren ervaren van de medewerkers. Het meet in hoeverre de medewerkers inspelen op de individuele behoeften van de jongeren, de mate van onvoorwaardelijke steun, een betrouwbare en respectvolle behandeling van de jongeren en de toegankelijkheid van de medewerkers. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'de groepsleiding behandelt mij met respect' en 'je kunt altijd bij iemand terecht met een persoonlijk probleem'.

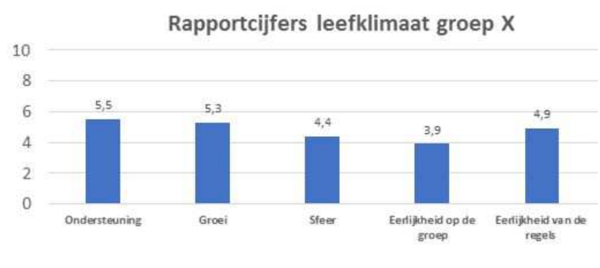
Repressie

In dit onderzoek wordt *Repressie* gezien als de mate van controle door de pedagogisch medewerkers. Jongeren ervaren een hoge mate van repressie, indien regels te streng zijn, er teveel regels zijn en/of oneerlijk of inconsequent worden gehanteerd. Hierdoor krijgen jongeren het gevoel nauwelijks bewegingsruimte te krijgen en oneerlijk behandeld te worden wat weerstand en verzet kan oproepen bij de jongeren. Ook wordt de mate van verveling meegenomen bij repressie. Tot slot is er in een repressief milieu weinig ruimte voor communicatie; er wordt niet uitgelegd waarom bijvoorbeeld straf wordt uitgedeeld en er is weinig aandacht voor emoties van de jongeren. Voorbeelden van vragen zijn: 'je moet hier overal toestemming voor vragen' en 'groepsleiders krijgen altijd hun zin'.

Sfeer

De schaal *Sfeer* betreft de mate van structuur, veiligheid en vertrouwen tussen de jongeren onderling en tussen de jongeren en de pedagogisch medewerkers. Ook wordt er gevraagd of de jongeren de groep schoon of vies vinden, en naar de inrichting van de leefgroep. Er worden vragen gesteld als: 'de sfeer op de leefgroep is aangenaam', 'ik kom op de leefgroep voldoende tot rust' en 'je kunt hier iedereen vertrouwen'.





Van de leefgroep X hebben vijf jongeren deelgenomen aan het onderzoek. Het leefklimaat op de groep wordt gelijk aan het gemiddelde van JJI X ervaren. De jongeren ervaren iets meer ondersteuning van de medewerkers, ervaren flink meer repressie en een flink minder fijne sfeer op de groep.

De jongeren hebben de verschillende elementen van het leefklimaat beoordeeld met een rapportcijfer. Hieruit blijkt dat de jongeren de ondersteuning van de medewerkers als meest positief ervaren en beoordelen dit net aan als voldoende (M = 5.5). Er is hierin veel verschil tussen de jongeren. Zo geeft een jongere aan dat er geen hulp wordt geboden en geeft een andere jongere een 10 met als toelichting: 'omdat ze goed voor me zorgen'. De eerlijkheid op de groep (M = 3.9), de sfeer op de groep (M = 4.4), de eerlijkheid van de regels op de groep (M = 4.9) en de mate waarin jongeren vaardigheden aanleren tijdens het verblijf (M = 5.3) zijn als onvoldoende beoordeeld.

Conclusie

Denk Doe Voel

De resultaten van de analyse wordt puntsgewijs samengevat in sterke punten en aandachtspunten van de groep. Het is aan de groep de taak om hier concrete doelen voor te formuleren, om mee aan de slag te gaan.

<u>Sterke punten groep</u>	<u>Aandachtspunten groep</u>

<u>Aandachtpunten en doelen voor komende periode *(door team te formuleren)*:</u>

Onderzoek staat onder leiding van:
Peer van der Helm (helm.vd.p@hsleiden.nl
Lector Residentiele Jeugdzorg
Expertisecentrum jeugd, Hogeschool Leiden
Zernikedreef 11, [illegible] C1.001
Postbus 382, 2300 AJ Leiden
+31 (0)6 4813 3745